Дмитрий ПАРНОВ

КЕМ БЫТЬ?

СЕКРЕТЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

КНИГА, С КОТОРОЙ НАЧИНАЕТСЯ КАРЬЕРА

SHOUT
SHARE
IT

Annotation

Выбор профессии, планирование карьеры, трудоустройство – такие вопросы возникают не только у каждого подростка, выпускника школы и абитуриента, но и у его родителей, учителей. Своевременный и грамотный ответ на эти вопросы, а также психолого-педагогическая помощь специалистов станут условиями благополучного выбора профессии и карьеры, определит успех личности в профессиональной деятельности, общественной и личной жизни.

Предлагаемое издание посвящено вопросам профориентации и карьеры молодежи. Пособие разработано на основе нормативных документов в сфере образования, с использованием современных психолого-педагогических технологий и является своеобразной настольной книгой по выбору профессии.

В книге описана теория и практика профконсультирования, подробно изложена профориентационная программа «Моя будущая профессия и карьера», даны методические рекомендации по ее проведению, представлены разнообразные психологические тесты. Программа «Моя будущая профессия и карьера» удостоена Гранта Москвы в сфере образования, отвечает стратегической цели государственной политики в области образования, а также решает задачи адаптации и самореализации личности в социальной сфере и профессиональной деятельности.

Книга адресована широкой аудитории, интересующейся вопросами профориентации; практикующим преподавателям, учителям, психологам, социальным педагогам, классным руководителям, профконсультантам; студентам вузов и колледжей. Пособие будет полезно родителям, заинтересованным в своевременном и грамотном социально-профессиональном самоопределении своих детей.

- Дмитрий Андреевич Парнов
  -
  - Предисловие
  - Введение
  - Теория и практика профконсультирования
    - Профориентация как научно-практическая задача
    - Нормативно-методическое обеспечение профориентации
    - Направления деятельности и функции профконсультанта

- Характеристика современного рынка труда
- Стратегии поведения молодежи на рынке труда
- Социально-профессиональное самоопределение школьника
- Оценка эффективности работы профконсультанта

- Программа «Моя будущая профессия и карьера»
  - Пояснительная записка
  - Учебно-тематический план
  - Содержание программы
- Методические рекомендации и технология реализации программы «Моя будущая профессия и карьера»
  - МОДУЛЬ 1
    - Тема 1.1. Мы начинаем путь
    - Тема 1.2. Мир профессий и специальностей
    - Тема 1.3. Мои профессиональные склонности и интересы
    - Тема 1.4. Я на рынке труда
    - Тема 1.5. Технология изучения рынка труда
    - Тема 1.6. Востребованные и невостребованные профессии
  - МОДУЛЬ 2
    - Тема 2.1. Характер человека и выбор профессии
    - Тема 2.2. Тип личности и профессиональный выбор
    - Тема 2.3. Темперамент и выбор профессии
    - Тема 2.4. Мои профессиональные способности
    - Тема 2.5. А не гений ли я. Интеллект и выбор профессии
    - Тема 2.6. Профессионально важные качества
    - Тема 2.7. Жизненные интересы и выбор профессии
  - МОДУЛЬ 3
    - Тема 3.1. Мир рабочих профессий
    - Тема 3.2. Профессии, по которым можно получить образование в колледже
    - Тема 3.3. Образовательные возможности колледжа

- Тема 3.4. Моя карьера на базе колледжа
- Тема 3.5. Профессии, по которым обучают в вузе
- Тема 3.6. Система высшего профессионального образования
- Тема 3.7. Моя образовательная траектория

- МОДУЛЬ 4
  - Тема 4.1. Создание жизненного плана
  - Тема 4.2. Моя будущая профессия
  - Тема 4.3. Прогноз профессиональной деятельности
  - Тема 4.4. Моя профессиональная карьера
- МОДУЛЬ 5
  - Тема 5.1. Составляем резюме
  - Тема 5.2. Ищем работу по телефону
  - Тема 5.3. Проходим собеседование
  - Тема 5.4. Технология трудоустройства
  - Тема 5.5. Технология самопрезентации
  - Тема 5.6. Права и обязанности несовершеннолетних работников
  - Тема 5.7. Счастливого профессионального пути
  - Тема 5.8. День карьеры

- Психодиагностические материалы
  - Определение профессиональных интересов и склонностей по методике С.И. Вершинина
  - Определение уровня субъективного контроля
  - Определение профессионального типа личности по методике Дж. Холланда
  - Определение типа темперамента по методике Г. Айзенка
  - Диагностика способностей по методике Е.И. Рогова
  - Тест Р. Амтхауера по исследованию уровня развития интеллектуальных способностей (модификация С.И. Вершинина)
  - Самооценка ключевых компетенций (авторская модификация методики определения адекватности самооценки профессионально важных качеств)
  - Диагностика интересов по методике «Карта интересов» А.Е. Голомштока
  - Анкета социально-профессионального самоопределения

- Анкета по изучению отношения к обучению в колледже
- Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой

- Информационные источники
  - Нормативные документы
  - Научная и научно-популярная литература
  - Периодические издания
  - Интернет-ресурсы

Дмитрий Андреевич Парнов
Кем быть? Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера

© Д.А. Парнов 2014
© Книжный мир 2014

Предисловие

Выбор профессии, планирование карьеры, трудоустройство: такие вопросы возникают не только у каждого подростка и выпускника школы, но и у его родителей, учителей. Своевременный и грамотный ответ на эти вопросы, а также психологическая и педагогическая помощь специалистов станут условиями благополучного выбора профессии и карьеры, определят успех личности в профессиональной деятельности, общественной и личной жизни.

Исходя из этого основная задача современной школы и родителей – подготовить выпускника к самостоятельной жизни, успешному выполнению им своих социальных и профессиональных функций, помочь в том, чтобы каждый ребёнок правильно выбрал профессию, сделал правильный выбор своей судьбы.

Проблема выбора профессии сегодня обсуждается на государственном уровне. Согласно Федеральному Закону «Об образовании в РФ» (2013) образование осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства; в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. Воспитание направлено на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации учащихся.

Но и без того понятно, что ориентация подрастающего поколения на овладение различными профессиями, на трудовую деятельность является важнейшей государственной задачей, насущной социально-экономической и педагогической проблемой.

Эта идея отражена в новом федеральном государственном образовательном стандарте: школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и страны. Стандарт ставит задачу – при освоении основной образовательной программы в области профориентации формировать готовность и способность учащихся к осознанному выбору профессии, к построению дальнейшей индивидуальной образовательной траектории на основе знания мира профессий, рынка труда, воспитания уважительного отношения к труду.

Предлагаемое издание посвящено вопросам профориентации, социально-профессионального самоопределения и карьеры молодежи. Пособие разработано на основе основных

нормативных документов в сфере образования, с использованием современных психолого-педагогических технологий и является настольной книгой по выбору профессии.

В книге описана теория и практика профконсультирования, подробно изложена профориентационная программа «Моя будущая профессия и карьера», даны методические рекомендации по ее проведению, представлены разнообразные психологические тесты.

Учебный курс «Моя будущая профессия и карьера» отвечает стратегической цели государственной политики в области образования, решает задачи адаптации и самореализации личности в социальной сфере и профессиональной деятельности. Программа получила широкое распространение, имеет положительные отзывы от практикующих преподавателей, профконсультантов и психологов, удостоена Гранта Москвы в сфере образования.

Книга продолжает серию профориентационных пособий: ранее были изданы пособия «Моя будущая профессия» (2007), «Моя будущая профессия и карьера. Технологии профессиональной ориентации молодежи» (2009), «Активизация профессионального самоопределения школьников в условиях столичного рынка труда» (2010) и другие.

В книге подробно рассмотрен новый федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, определены предметные, метапредметные, личностные результаты профориентации в школе. Издание дополнено новыми разделами в соответствии с современными нормативными документами; содержание программы расширено: включены темы «Права и обязанности несовершеннолетних работников», «Технология трудоустройства», «Технология самопрезентации», «Моя образовательная траектория» и другие.

Учебно-методическое пособие адресовано широкой аудитории, интересующейся проблемами профориентации; администрации образовательных организаций; практикующим преподавателям, психологам, социальным педагогам, классным руководителям, профконсультантам и др. Книга будет полезна студентам гуманитарных и психолого-педагогических вузов, магистрантам, аспирантам, молодым специалистам. Пособие будет полезно родителям, заинтересованным в своевременном и грамотном профессиональном самоопределении своих детей.

Сегодня программа «Моя будущая профессия и карьера» изучается во многих школах Москвы и Подмосковья на уроках, на факультативах, в качестве спецкурса. Надеюсь, что она облегчает подросткам и выпускникам школы выбор профессии, помогая

преодолевать многочисленные трудности этого возраста на пути к главному делу жизни.

Выражаю признательность наставникам, коллегам и друзьям за помощь в подготовке книги.

С уважением и наилучшими пожеланиями,

Дмитрий Андреевич Парнов

Введение

Россия характеризуется динамично развивающимся многоотраслевым хозяйством, в котором большую и все возрастающую роль играют индустриальные и информационные технологии. С изменением экономической, социально-политической и культурной ситуации в Российской Федерации необходимо новое понимание содержания и методов профессиональной ориентации обучающихся.

Эта проблема сегодня обсуждается на государственном уровне.

В Федеральном Законе «Об образовании в РФ» (2013) провозглашается гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание, трудолюбия, ответственности; свобода в образовании согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека. Согласно закону, образование осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства; в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. Воспитание направлено на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года прописана стратегическая цель: совершенствовать человеческий и кадровый потенциал. Определены задачи системы общего образования и задачи профессиональной ориентации подростков.

Эта идея находит отражение в Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг., которая конкретизирует содержание профориентационной работы: учителя должны знакомить школьников с перспективами трудоустройства и условиями работы по выбираемой профессии.

В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. определена миссия образования – реализация каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциалов.

Так или иначе, но каждый государственный документ нацеливает молодое поколение на трудовую жизнь, на обретение своей «производящей мощности», на развитие «человеческого капитала».

Необходимость профориентации отмечается в федеральном

государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения: школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и страны. Стандарт ставит задачу – при освоении основной образовательной программы в области профориентации формировать готовность и способность учащихся к осознанному выбору профессии, к построению дальнейшей индивидуальной образовательной траектории на основе знания мира профессий, рынка труда, воспитания уважительного отношения к труду.

Исходя из вышесказанного, основной целью профориентационной работы в современной школе должно стать социально-педагогическое и психологическое сопровождение социально-профессионального самоопределения обучающихся с учетом личностных особенностей, способностей, ценностей и интересов, с одной стороны, общественных потребностей, запросов рынка труда – с другой.

Но и без того понятно, что ориентация подрастающего поколения на овладение различными профессиями, на трудовую деятельность является важнейшей государственной задачей, насущной социально-экономической и педагогической проблемой.

Однако формирование личности современной молодежи осуществляется под влиянием различных социальных факторов. Усложнение трудовых и социальных отношений вызывает необходимость удлинения общественно необходимого срока подготовки молодежи к жизни, в частности, периода общего и профессионального образования. Усложнились и сами критерии социальной зрелости: начало самостоятельной трудовой деятельности, приобретение профессии, создание семьи и рождение ребенка, дающие в своей совокупности чувство полной взрослости и соответствующий социальный статус, наступают не одновременно.

Особо стоит отметить, что и сам рынок труда предъявляет жесткие требования к молодежи, претендующей на вакантные рабочие места: высокий образовательный ценз, наличие опыта работы по специальности, узкая специализация, дополнительные навыки, совмещение профессий и т. д. В этой ситуации выпускники вузов и колледжей оказываются в сложном положении: получив профессиональную подготовку, обладая знаниями, но, как правило, ограниченными навыками работы по полученным специальностям, они, не имея государственной поддержки, при заполнении вакансий не выдерживают

конкуренции с такими же молодыми, но уже имеющими опыт работы безработными специалистами. Препятствует также трудоустройству отсутствие знаний и навыков поиска работы, общения с работодателями, недостаточная информированность о состоянии рынка труда и спросе на конкретные специальности.

Кроме того, положение выпускников на рынке труда зависит от конкурентоспособности полученной ими профессии. Следует отметить, что уровень профессиональной подготовки специалистов зачастую не соответствует современным требованиям работодателей к соискателям. Это приводит к тому, что многие молодые специалисты после окончания учебных заведений не востребованы на рынке труда и вынуждены получать дополнительное профессиональное образование.

В этой связи профориентация должна играть более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги, обусловливая более высокую занятость выпускников, обеспечивая экономику необходимыми кадровыми ресурсами.

Теория и практика профконсультирования

Профориентация как научно-практическая задача

Профессиональная ориентация как научная отрасль выделилась в педагогике и психологии в Европе, США и России в начале XX в.

Устоявшимся определением профессиональной ориентации в психолого-педагогических исследованиях является следующее: *профориентация* – это целенаправленная деятельность государственных и общественных организаций, предприятий, школы, семьи по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями, возможностями и потребностями общества, рынка труда в специалистах разного уровня квалификации.

В рекомендации Международной организации труда от 1975 г. «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» определена цель профориентации – помогать человеку развивать и применять профессиональные навыки в личных целях в соответствии с устремлениями, учитывая интересы общества.

Охарактеризуем основные научно-методические термины: «профессия», «ориентация», «профориентация».

Профессия (от professio – официально указанное занятие, специальность, от profiteor – объявляю своим делом) – вид трудовой деятельности, требующей от человека определенной подготовки и соответствующих компетенций (знаний, умений, навыков), являющегося источником существования и средством самореализации.

Ориентация в социально-педагогических исследованиях рассматривается в двух аспектах: 1) «ориентированность» – деятельность субъекта, направленная на обследование окружающей действительности в целях получения информации для разрешения стоящих перед ним задач; 2) «ориентирование» – деятельность людей, включающая различные способы воздействий на человека с целью организации его жизнедеятельности в определенном направлении, приводящая к его ориентированности.

На наш взгляд, ориентирование и ориентированность с точки зрения профориентации процессуально взаимосвязаны. Исследовательская практика показывает, что отсутствие системы профориентационной работы приводит молодежь к стихийному выбору профессии.

Таким образом, в профессиональной ориентации мы можем выделить 2 стороны: *общество* (как работодатель) и *человек* (как потенциально будущий работник). По мнению Л.А. Григорович, общество в этих отношениях выступает как заказчик профориентации, общественно значимых видов деятельности, источник формирования социального отношения к профессии; обучающийся выступает как потребитель, субъект профориентации.

Профессиональная ориентация большинством исследователей определяется как систематическое, планомерное воздействие на формирование личности ребенка, вступающего в самостоятельную жизнь.

Однако в настоящее время на понятие профориентации отсутствует единая точка зрения. На наш взгляд, это объясняется тем, что это междисциплинарная проблема, и различия в подходах к ее определению обусловлены разными основаниями, предметами изучения наук. Аспекты изучения профориентации как научно-практической области знания представлены в таблице 1.

Таблица 1

Аспекты изучения профориентации как научно-практической области знания

Аспект	Представители	Сущность	Определение профориентации
Философский	В. Франкл, К. Ясперс	Определение места человека в окружающем мире, обретением смысла жизни через труд, профессию	Часть социального самоопределения личности. Выбор профессии удачен, когда он сопряжен с социально-нравственным выбором, с раздумьями о смысле жизни (И.С. Кон)
Социально-психологический	Г.М. Андреева, И.Н. Васильев	Изучает влияние ближайшего социального окружения, СМИ на профессиональный выбор молодежи, формировании социального отношения к профессиям	Единство социального воздействия общества на личность с целью совершенствования процесса ее профессионального и социального самоопределения (Т.Б. Макарова)
Экономический	Л.П. Веревкин, В.С. Ендальцев, Е.Д. Катульский, И.Н. Назимов	Предполагает выбор профессии школьником исходя из потребностей экономики и рынка труда	Научно-обоснованная система подготовки молодежи к свободному, сознательному и самостоятельному выбору профессии, учитывающая особенности личности и потребности государства, общества, рынка труда (А.С. Петрова)
Медицинский	К.Э. Павлович, И.К. Рапопорт, Л.М. Сухарева, Е.И. Шубочкина	Предполагает осуществление профориентации в соответствии с состоянием здоровья и индивидуальными психофизиологическими особенностями человека	Целенаправленная деятельность, связанная с формированием у обучающихся профессиональных интересов в соответствии с личными способностями, потребностями общества и пригодностью к той или иной профессии (С.Я. Батышев)

Продолжение таблицы 1

Аспект	Представители	Сущность	Определение профориентации
Педагогический	А.Е. Ломшток, Д. Дьюи, Н.К. Крупская	Предполагает воздействие на обучающихся с целью формирования у них профессионального самоопределения в условиях учебного заведения	Система обучения и воспитания, направленная на формирование профессиональной направленности обучающегося (Л.А. Йовайша, В.П. Парамзин, П.А. Шавир)
Психологический	Б.Г. Ананьев, П.П. Блонский, Е.А. Климов, А. Маслоу, С.Л. Рубинштейн, Д. Сьюпер	Предполагает изучение индивидуальных психологических особенностей личности, установление соответствия между способностями и требованиями профессии; определение профпригодности, формирование профессиональной направленности личности	Система целенаправленных психолого-педагогических и социально-педагогических воздействий, актуализирующих информационное поле человека, с целью определения им детерминирующих целей, путей и средств самоосуществления и самосовершенствования в трудовой деятельности (Н.Ю. Перевышина)
Социологический	К.А. Абульханова-Славская, И.Н. Назимов, В.Л. Оссовский	Изучает влияние общества на социальную ориентацию и профессиональный выбор человека, анализирует социально-профессиональную структуру общества, формирование престижа профессий	Взаимоотношение человека с окружающим и социальным миром (С.Л. Рубинштейн), где выбор профессии определяется социальной ориентацией индивида, являясь ее составляющим компонентом и результатом (Н.Н. Захаров, Ф.Р. Филиппов)

Профессиональная ориентация – это система научно-практической деятельности по решению социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач по формированию у школьников социально-профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации.

Основной целью профориентационной работы в школе является активизация процесса формирования психологической готовности обучающихся к социально-профессиональному самоопределению, выбор сферы профессиональной деятельности, оптимально соответствующей личностным особенностям и запросам рынка труда в рабочих кадрах и специалистах.

Общеобразовательные школы обеспечивают:

1. профориентационную направленность педагогического процесса;

2. проведение систематической, квалифицированной и комплексной профориентационной работы;

3. формирование у обучающихся сознательного подхода к выбору профессии в соответствии с профессиональными склонностями, интересами, состоянием здоровья, индивидуальными особенностями;

4. организацию профессионального информирования, просвещения и консультирования обучающихся, их родителей и педагогов, проведение психологической диагностики обучающихся и др.

Профориентационная работа со школьниками предполагает *решение следующих задач:* информационно-справочных, диагностических, психологической поддержки и принятия участникам конкретного решения о выборе профессии и др.

1. *Информационно-справочная задача* может быть решена с

помощью профессиограмм, видеопрофессиограмм, справочной литературы, информационно-поисковых систем и т. п.

2. *Диагностическая задача* направлена на познание школьниками себя, может быть решена с помощью психодиагностических методик.

3. *Задача психологической поддержки* самоопределяющегося школьника может быть решена с помощью деловых, профориентационных и ролевых игр.

4. *Принятие конкретного решения о выборе профессии* может быть обеспечено различными схемами принятия решения, например, схемой альтернативного уровня, методикой уточнения выбираемой профессии.

Основные факторы, учитываемые при проведении профориентационной работы в общеобразовательной школе, разработаны А.В. Мудриком и представлены в таблице 2.

Таблица 2

Факторы, учитываемые при проведении профориентационной работы (по А.В. Мудрику)

Микрофакторы	Мезофакторы	Макрофакторы
Семья Ближайшее окружение Сверстники Общественные, государственные и частные организации	Регион Город, его культура Средства массовой коммуникации	Страна Этнос Общество Общечеловеческие ценности

Основные принципы профориентационной работы:

• *принцип сознательности* выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу;

• *принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностями, способностями личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии* выражает связь личностного и общественного аспектов выбора профессии;

• *принцип связи профориентации с жизнью, трудом, практикой* предусматривает оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями

народного хозяйства в квалифицированных кадрах;

• *принцип взаимосвязи школы, семьи, организаций, социальных партнеров и общественности* предусматривает тесный контакт по оказанию помощи молодым людям в выборе профессии;

• *принцип воспитывающего характера профориентации* состоит в необходимости осуществления профориентационной работы в соответствии с задачами формирования гармоничной личности;

• *принцип взаимосвязи информационного, диагностического и воспитательного подходов к проведению профориентационной работы;*

• *принцип активности*, т. е. проблема выбора профессии реально стоит перед школьником;

• *принцип добровольного участия в процессе психологической диагностики и консультирования;*

• *принцип индивидуального подхода,* основанный на учете личных и профессиональных интересах обучающихся;

• *принцип комплексного системного подхода,* основанный на всестороннем изучении мотивов, интересов, склонностей и способностей обучающихся и др.

Эффективная профориентационная работа возможна при использовании следующих *средств:*

• *педагогические* – ознакомление обучающихся с профессиями, условиями труда, производством, формирование трудовой культуры, навыков делового общения, профессиональные пробы;

• *медицинские* – диагностика развития обучающегося, определение трудового прогноза, разработка профессиональных рекомендаций;

• *психологические* – профессиональная психодиагностика обучающегося, формирование и развитие навыков саморегуляции, адекватной самооценки, профессиональное информирование и консультирование, ориентация на конкретные виды деятельности, формирование и коррекция профессиональных планов;

• *социальные* – расширение социальных связей обучающегося, социально-средовая ориентировка, консультирование по вопросам профессионального образования, трудоустройства, содействие в выборе профессии.

Для повышения эффективности профориентационной работы в школе нами определены *социально-педагогические условия* (см. таблицу 3).

В зависимости от количества и контингента обучающихся в практике работы применяются следующие *формы работы по профессиональной ориентации:*

1. *индивидуальные формы* – с конкретным обучающимся,

например, беседа, консультация, индивидуальная социальная и психологическая диагностика и др.;

2. *групповые формы* – работа со всем классом, например, урок, деловые, ролевые и профориентационные игры, беседы, групповая психологическая диагностика, семинар, тренинг и др.;

3. *массовые формы* – работа с большим количеством обучающихся, например, дни открытых дверей, ярмарки учебных мест, ярмарки вакансий, дни профессионального самоопределения, дни карьеры, посещение образовательных выставок и др.

Работа в группах стимулирует активность обучающихся, обеспечивает их взаимодействие, создает психологический комфорт. Индивидуальная работа способствует профессиональному самопознанию, выявлению склонностей и интересов. Массовая работа позволяет охватить за одно мероприятие большое количество обучающихся.

Таблица 3

Социально-педагогические условия профориентационной работы в школе

Группа	Содержание
Социокультурные	- учет потребностей общества и государства, запросов рынка труда в педагогической практике.
Личностные	- помощь учащимся в познании своих особенностей и возможностей; - оказание поддержки учащимся в самовоспитании профессионально важных качеств личности; - активное участие учащихся в профориентационных мероприятиях.
Организационно-управленческие	- создание специализированных профориентационных классов; - введение в учебный план школы курса профориентации «Моя будущая профессия и карьера»; - организация методического совета по профориентации; - организация кабинета профориентации; - обеспечение квалифицированными кадрами; - назначение ответственных сотрудников по профориентации; - повышение квалификации педагогов.
Организационно-методические	- разработка комплексной программы и плана профориентационной работы школы; - разработка перспективного плана совместной работы школы с социальными партнёрами.
Воспитательные	- разработка и реализация комплексного плана воспитательных мероприятий профориентационной направленности; - взаимодействие с семьей, субъектами социальной среды.

На занятиях по профориентации могут использоваться разнообразные методы. Более подробно охарактеризуем некоторые из них:

• *лекция* позволяет за короткий срок предоставить максимум информации большому количеству обучающихся, является предисловием к активным формам освоения материала;

• *групповые обсуждения* – обсуждение заданной темы и обеспечение заранее определенного профконсультантом результата;

активизирующие профессиональные методы предполагают непосредственное включение обучающихся в процесс прогнозирования и планирования своего профессионального будущего;

• *профориентационные игры и тренинговые упражнения*

обеспечивают связь между теорией и практикой, когда ситуации близки к жизненным, позволяют участникам приобрести новые навыки, осознать самих себя, могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы и др.

Общая классификация методов профессиональной ориентации разработана Н.С. Пряжниковым и представлена в таблице 4.

Таким образом, мы рассматриваем *профессиональную ориентацию* как систему социальных, экономических, психологических, педагогических, медицинских мероприятий, составляющих технологию социально-педагогической поддержки обучающихся, направленную на активизацию социально-профессионального самоопределения личности, формирование профориентационных компетенций с целью самореализации и адаптации в условиях развивающегося рынка труда.

Рассмотрим *структуру профориентационной работы.* В нормативно-правовых актах РФ выделяются следующие *компоненты профессиональной ориентации:* профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональные подбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация. Исследователи неоднозначно определяют структуру профориентации, выделяют различные элементы.

Например, в структуру управления профориентацией С.Н. Чистякова включает элементы: объект управления и управляемая система (профессиональное самоопределение и потребности личности); субъект управления и управляющая система (социальные институты и потребности общества).

Таблица 4

Методы профориентационной работы (по Н.С. Пряжникову)

Группа	Метод
Информационные методы	- профессиограммы – краткие описания профессий - справочная литература - информационно-поисковые системы для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы - экскурсии на предприятия, в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования - встречи со специалистами по различным профессиям, службой занятости населения - познавательные и просветительские лекции о путях решения проблемы самоопределения - дискуссии, диспуты, беседы профориентационной направленности - различные «ярмарки профессий», образовательные выставки, дни карьеры и профессионального самоопределения и др.
Диагностические методы	- беседы-интервью - опросники профессиональной мотивации - опросники профессиональных способностей - личностные опросники - методы наблюдения - сбор косвенной информации об обучающемся от родителей, педагогов - использование различных игровых и тренинговых ситуаций, в которых моделируются различные аспекты профессиональной деятельности и др.
Активные методы	- тренинги - профориентационные и деловые игры - проектная деятельность и др.
Методы оказания помощи в конкретном выборе, принятии решения	- индивидуальная консультация, в ходе которой можно проводить беседу, диагностику, рассказ, дискуссию, дать рекомендации и др. - использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения и др.

Профессиональная ориентация, как отмечает Т.Б. Макарова, включает в себя следующие элементы:

• процесс социально-профессионального самоопределения молодежи;

• система воздействия общества на формирование

профессиональных интересов и предпочтений личности в соответствии с общественными потребностями, индивидуальными склонностями и способностями;

• комплекс учреждений и организаций, осуществляющих воздействие.

Л.А. Йовайша определил основные компоненты профессиональной ориентации в школе:

• формирование профессионального опыта и профессиональной направленности обучающихся в процессе профессионального информирования; актуализация мотивов выбора профессии в специально организованной практической трудовой деятельности обучающихся в соответствии с их профессиональными склонностями и интересами;

• консультационная помощь учителей, включающая в себя всестороннее изучение личности обучающегося, его интересов и мотивов выбора будущей профессии и целенаправленное педагогическое управление мотивацией профессионального выбора посредством коррекции и дальнейшей актуализации выделенных мотивов;

• профориентационная работа учителей по реализации профессионального самоопределения обучающихся, направленная на проверку профессионального выбора, выявление личностного потенциала обучающихся, оказание помощи при поступлении в учреждения профессионального образования.

По мнению О.А. Голеровой, Е.В. Гуровой профориентационная работа в школе состоит из следующих блоков:

• педагогический (учебная работа с участниками, проведение занятий, уроков);

• психологический (комплекс тренингов, консультаций, психодиагностических процедур в рамках программы профориентации);

• информационный (оформление тематических стендов, кабинета профориентации, создание базы профессий, работа в сети Интернет, приглашение специалистов разных профессий, экскурсии на предприятия);

• организационный (временная, материальная, пространственная организация);

• блок воспитательной работы (деловые профориентационные игры, организация самоуправления, общественно полезного труда).

На наш взгляд, в систему профессиональной ориентации школы необходимо включить технологический компонент.

Под *технологией* понимается:

• совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве (В. Даль);

• совокупность знаний и методов обработки, изменения, преобразования объекта (И.Г. Зайнышев, В.М. Шепель);

• деятельность по преобразованию предметов труда или социальной реальности (Р.В. Овчарова);

• оптимальный способ достижения решения педагогических задач в заданных условиях (А.М. Кушнир) и др.

Любая технология предусматривает определенную программу деятельности, которая бывает готовой, либо специально разрабатываемой.

Технология – это одновременно система совокупности знаний, умений, навыков, методов, способов деятельности и алгоритм, научная разработка решения каких-либо проблем (Г.К. Селевко).

В.А. Никитин отмечает, что социально-педагогическая технология – это программа деятельности педагога, которая включает в себя этапы: 1) описание путей, методов и средств социально-педагогической деятельности в работе с конкретной категорией людей; 2) целесообразная последовательность этапов работы для достижения оптимального результата.

Применительно к профессиональной ориентации *социально-педагогическая технология* понимается нами как последовательная целенаправленная система способов действий по формированию социально-профессионального самоопределения обучающихся на основе взаимодействия субъектов педагогического процесса, включающая научно обоснованную совокупность форм, методов и способов деятельности.

Реализация социально-педагогических технологий профессиональной ориентации, по мнению А.В. Мудрика, требует применения возрастного подхода в социальном воспитании.

При этом результатом социально-педагогической деятельности является формирование определенного уровня социальных качеств, самосознания, самоопределения и самоутверждения в соответствии с возможностями человека и среды.

По мнению Г.А. Ворониной, П.А. Шептенко, применительно к социально-педагогической деятельности важно понять, насколько правильно определены направления, содержание, условия, какие выбраны методы для ее достижения и формы организации этой деятельности.

Рассмотрим *основные этапы формирования социально-профессионального самоопределения школьников.*

У младших школьников (1–4 классы) с помощью активных средств профориентационной деятельности (деловые игры, группы по интересам, факультативы, общественнополезный труд, индивидуальные собеседования и др.) необходимо сформировать добросовестное отношение к труду, понимание его роли в жизни человека и общества, создать установку на выбор профессии.

У подростков (5–7 классы) важно сформировать осознание собственных интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с профессией. Они должны определить свое место в обществе, развить интерес к трудовой деятельности. К 8 классу должна быть сформирована потребность в выборе профессии.

Школьников 8–9 классов необходимо информировать о профессиях, перспективах профессионального роста и мастерства; научить оценивать личностные возможности в соответствии с требованиями избираемой профессии; оказывать им индивидуальную психологическую помощь.

С обучающимися 10–11 классов важно осуществлять профориентационную деятельность на базе углубленного изучения предметов, к которым у них проявляется устойчивый интерес и способности. Необходимо сосредоточить внимание на формировании ключевых компетенций в избранном виде деятельности; контроле и коррекции профессиональных планов, ознакомлении со способами оценки результатов, достижений в профессиональной деятельности, самоподготовки к избранной профессии.

Результаты работы по профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательной школе можно представить следующим образом:

• у обучающегося сформировано ценностное отношение к труду;

• ребенок сделал осознанный выбор сферы деятельности;

• подросток знает варианты, где и как получить профессию, осознает основные образовательные траектории;

• школьник имеет варианты реализации образовательного плана;

• обучающийся владеет информацией о будущей профессиональной сфере деятельности (потребности рынка труда в данных специалистах, карьера, материальный и нематериальный рост; организации, в которых готовят данных специалистов (вузы, колледжи и др.); что делать, если не устроился по специальности (анализ смежных профессий, возможности профессиональной карьеры в смежном направлении);

• ребенок владеет современной трактовкой понятия

«карьера», которое рассматривается как успешность человека в профессиональной деятельности, связанное с ответственностью, осознанностью профессионального выбора и т. д.;

• подросток знает возможности службы занятости населения;

• школьник знает основы трудового права и найма на работу;

• обучающийся владеет основами самопрезентации (технологией написания резюме, проведения поисковых звонков, собеседования с работодателем и т. д.);

• обучающийся владеет технологией поиска работы и др. Практика профориентации показывает, что, как правило,

в школе можно наблюдать следующие ситуации:

• подросток хорошо ориентируется в мире профессий, выбрал себе профессию в соответствии с интересами, способностями, имеет представление о путях получения профессии;

• обучающийся имеет несколько вариантов профессионального плана и испытывает трудности с профессиональным выбором;

• школьник не имеет профессионального плана, однако проявляет выраженную склонность к определенному виду деятельности;

• ребенок не имеет ни профессионального плана, ни соответствующих склонностей;

• у обучающегося профессиональный план вызывает разногласие с родителями и др.

Таким образом, профессиональная ориентация является важным направлением педагогического процесса в общеобразовательной школе и представляет систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса социально-профессионального самоопределения личности, сопровождения профессионального развития человека, формирование жизненных и профессиональных целей в соответствии с индивидуальными особенностями и с учетом потребностей рынка труда.

Нормативно-методическое обеспечение профориентации

Профессиональная ориентация молодежи в условиях рыночной экономики с учетом личных интересов, состояния здоровья, индивидуальных особенностей, склонностей каждого ребенка, а также требований профессий и рынка труда, является одной из основных задач образовательных организаций всех типов и видов, входит в круг обязанностей педагогических коллективов, социально-психологических служб, органов управления образованием.

Профессиональная ориентация в Российской Федерации регулируется международными правовыми актами, федеральными законами, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, нормативными актами министерств и ведомств.

В Конвенции ООН «О правах ребенка» подчеркивается, что образование должно быть направлено на развитие способностей личности, а государство должно обеспечивать доступность информации и материалов в области образования и профессиональной подготовки для всех детей.

В Конвенции ЮНЕСКО «О техническом и профессиональном образовании» профориентация рассматривается как непрерывный процесс и важный элемент образования, направленный на оказание помощи человеку в выборе правильного вида профессиональной деятельности.

В Европейской социальной хартии провозглашается принцип свободного выбора профессии, обозначена необходимость учета личных качеств человека, его профессиональных возможностей в целях профессионального выбора и профессиональной карьеры.

В Конвенции и рекомендации Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» указывается, что профессиональная ориентация должна охватывать выбор профессии, профессиональную подготовку, перспективы в области занятости, продвижения по работе.

В Конституции РФ отмечается, что труд свободен, каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности и профессию.

В новом Федеральном Законе «Об образовании в РФ» провозглашается гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития

личности, воспитание, трудолюбия, ответственности; свобода в образовании согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека.

Согласно новому закону, образование осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства; в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. Воспитание направлено на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося.

Однако в утвержденном документе профориентация как направление политики в области образования не указано, понятие «профессиональная ориентация» не используется.

В статье 42 «Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации» отмечается, что психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь состоит из разных элементов, в числе которых выделяется профориентация, помощь в получении профессии и социальной адаптации.

В Законе РФ «О занятости населения в РФ» профориентация рассматривается как часть государственной политики содействия занятости населения, поскольку граждане имеют право на бесплатную консультацию и получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения. Однако в законе не определен межведомственный характер профориентации, не указана необходимость взаимодействия с образовательной системой.

В Федеральном Законе РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ», «Основных направлениях развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в РФ» подчеркивается актуальность профориентации школьников.

В Постановлении Министерства труда и социального развития РФ «О профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ» говорится, что «профориентация – это обобщенное понятие компонента общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей,

социально-экономической ситуации на рынке труда».

Согласно данному документу профессиональная ориентация в РФ осуществляется в следующих целях:

• обеспечение социальных гарантий в сфере выбора профессии, формы занятости и путей самореализации личности в условиях рыночных отношений;

• достижение сбалансированности между профессиональными интересами человека, его физиологическими особенностями и возможностями рынка труда;

• прогнозирование профессиональной успешности в деятельности;

• содействие непрерывному росту профессионализма личности как условие ее удовлетворенности трудом, реализации индивидуального потенциала.

В Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения» подчеркивается, что профориентация граждан осуществляется:

• в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

• направлена на реализацию права граждан на труд, свободный выбор профессии, вида и характера труда, на удовлетворение потребности в профессиональном самоопределении;

• направлена на выбор оптимального вида деятельности с учетом потребностей гражданина и социально-экономической ситуации на рынке труда и др.

Таким образом, в нормативно-правовых документах РФ выделены *принципы государственной политики в области профориентации:*

• сочетание государственных интересов с правами личности в ее социально-профессиональном становлении;

• приоритет профессиональных интересов граждан с учетом их индивидуальных особенностей;

• равенство, доступность и добровольность в получении профориентационных услуг;

• обеспечение правовой и социальной защищенности граждан и др.

Анализ нормативных документов показал, что в области профориентации политика государства в настоящее время направлена на повышение эффективности использования

потенциала общества; создание правовых, экономических, организационных условий и гарантий для свободного социально-профессионального самоопределения человека; развитие профориентационных услуг для населения, в том числе молодежи.

Анализ документов показал, что интерес к профориентации со стороны государства усилился в 2008 г. во время мирового экономического кризиса.

В Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг. отмечалось, что необходима разработка целевых программ профориентации молодежи в соответствии с потребностями рынка труда. В Концепции предусматривается организация информационных кампаний по повышению престижа рабочих профессий, повышение профессиональной ориентированности молодежи.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. стратегической целью провозглашается развитие человеческого и кадрового потенциала, а развитие системы общего образования предусматривает ориентацию на формирование у человека практических навыков.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг. провозглашается необходимость распространения моделей успешной социализации школьников, отмечается, что педагоги должны знакомить их с перспективами трудоустройства, условиями работы по выбираемой профессии.

В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. определена миссия образования – реализация каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциала. В соответствии с этим провозглашена задача – формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации. В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (2010 г.) отмечается, что важнейшими качествами личности в современном мире становятся инициативность, способность творчески мыслить, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Отсюда вытекают основные задачи образования – раскрытие способностей каждого школьника, воспитание порядочного человека, личности, готовой к жизни в конкурентном мире. Школьное обучение должно быть построено так, чтобы выпускники самостоятельно ставили серьёзные цели, достигали их, умело реагировали на разные

жизненные ситуации.

Необходимость профориентации определяется в федеральных государственных образовательных стандартах профессионального образования, где отмечается, что человек вне зависимости от специальности должен понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

В федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения отмечено, что школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и природы.

Результаты освоения основной образовательной программы основного общего образования в области профориентации представлены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты освоения основной образовательной программы основного общего образования в области профориентации (по ФГОС ООО нового поколения)

Название	Содержание
Личностные результаты	- формирование готовности и способности обучающихся к осознанному выбору и построению дальнейшей индивидуальной траектории образования на базе ориентировки в мире профессий и профессиональных предпочтений, на основе формирования уважительного отношения к труду; - развитие опыта участия в социально значимом труде.
Предметные результаты	- формирование активной позиции школьника при решении задач в области социальных отношений; - формирование представлений подростков о мире профессий, рынке труда.
Метапредметные результаты	- умение обучающихся самостоятельно планировать пути достижения целей, осознанно выбирать наиболее эффективные способы решения учебных задач и др.

Программа воспитания и социализации в рамках ФГОС основного общего образования включает *профориентационные задачи:*

• формирование у обучающихся мотивации к труду, потребности к приобретению профессии;

• овладение способами и приёмами поиска информации о профессиональной деятельности, профессиональном образовании, рынке труда, вакансиях, службе занятости населения;

• развитие у обучающихся представлений о перспективах профессионального образования и будущей профессиональной деятельности;

• приобретение практического опыта, соответствующего интересам и способностям детей;

• создание условий для профориентации обучающихся через систему работы профконсультантов, психологов, социальных педагогов; сотрудничество школы с базовыми предприятиями, профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, центрами профориентационной работы; через совместную деятельность обучающихся с родителями (законными представителями);

• информирование обучающихся об особенностях различных сфер профессиональной деятельности, социальных и финансовых составляющих профессий, особенностях местного, регионального, российского и международного рынка труда;

• использование средств психолого-педагогической поддержки обучающихся, включающей диагностику профессиональных склонностей и профессионального потенциала обучающихся, их способностей и компетенций, необходимых для продолжения образования и выбора профессии и др.

В документе также определено, что психолого-педагогическая служба школы должна обеспечивать осознанный и ответственный выбор обучающимися сферы профессиональной деятельности.

Таким образом, на федеральном уровне в образовательном стандарте основного общего образования нового поколения закреплена необходимость осуществления профессиональной ориентации обучающихся.

В 2012 г. вступила в действие государственная программа развития образования г. Москвы «Столичное образование» на 2012–2016 гг., в которой предусматривается реализация современных программ, обеспечивающих достижение результатов, необходимых для успешной социализации и профессиональной деятельности школьников в современной экономике.

В документе констатируется, что потребности рынка труда в полной мере не обеспечиваются. В мегаполисе ощущается

переизбыток специалистов, получивших высшее образование, но обладающих недостаточной квалификацией для успешного трудоустройства. Перспективы развития столичного региона требуют от системы образования новых подходов к социализации. Это связано с тем, что изменения социально-политической и экономической системы обусловили кризис культурной, гражданской и личностной идентичности. Прямым его следствием является рост социальной дезадаптации, обособленности, девиантного и антиобщественного поведения, межэтнической напряженности, высокая степень конфликтности, социального инфантилизма, различного рода зависимостей у молодежи.

В соответствии с вышесказанным задача образования – формирование у обучающихся способности к ответственному самоопределению, критическому мышлению. В документе подчеркивается, что должна быть выстроена система социально-педагогической, правовой и реабилитационной поддержки для детей групп социального риска.

В области профориентации и социального воспитания программа развития столичного образования провозглашает *следующие задачи:*

• формирование спектра гибких профессиональных образовательных программ для удовлетворения потребностей рынка труда;

• организация специальных программ социализации и формирования городской культурной идентичности молодежи;

• повышение качества и престижности программ профессионального образования;

• создание средствами образования условий для формирования личной успешности обучающихся и воспитанников в обществе и др.

Подпрограмма «Общее образование» включает мероприятия по поддержке особых категорий детей. Подпрограмма

«Начальное и среднее профобразование» предусматривает мероприятия по формированию системы профориентации и самоопределения обучающихся, направленной на освоение ими компетенций построения профессиональной карьеры.

Таким образом, законодательные акты, принятые в образовательной сфере за последние годы, направлены на обеспечение равного доступа молодежи к получению современного качественного образования. На наш взгляд, в данных документах особое внимание уделяется созданию реальных возможностей для дифференциации и индивидуализации обучения, способствующих формированию

ситуации успеха, поддержке неуспевающих школьников из социально незащищенных семей; созданию и функционированию системы выявления и развития одаренных детей.

Таким образом, в нормативных документах отмечается важность разработки научного и учебно-методического обеспечения профориентационной работы, необходимость создания комплексной системы профориентации и социального проектирования профессиональной карьеры, ориентированной на индивидуально-личностные запросы обучающихся и перспективы развития экономики, потребности рынка труда.

Направления деятельности и функции профконсультанта

Исследователи выделяют различные направления и функции профконсультанта.

Охарактеризуем основные направления социально-педагогической деятельности в области профессиональной ориентации.

Профессиональное информирование – групповое и индивидуальное просвещение ребенка по основным вопросам профессиональной деятельности, выбора профессии, профессионального обучения и трудоустройства. Профессиональное информирование может выступать в качестве самостоятельной справочно-информационной задачи или являться составной частью работы по профориентации.

Содержание знаний профконсультанта составляет информация:

• *о профессии* – о типологии, содержании, организации и условиях работы, формах ее освоения и профессиональном обучении, оплате труда, требованиях к личности человека, возможностях квалификационного и должностного роста, самосовершенствования в процессе деятельности;

• *о человеке* – о его возможностях и способностях, интересах и склонностях, о профессионально важных качествах личности;

• *о текущем и перспективном кадровом спросе* – о состоянии рынка труда, современных видах производства, потребностях экономики в кадрах, содержании и перспективах развития рынка профессий.

На наш взгляд, важно сообщить ребенку собственно информацию о выборе профессии: о правилах выбора профессии, типах профессиональной деятельности, профессиональной карьере, путях получения образования и профессии, профессиональной успешности и др.

Таким образом, профессиональное информирование – исходный элемент деятельности профконсультанта в области профориентации, который должен научить обучающихся свободно ориентироваться в мире профессий.

Профессиональное консультирование – групповое и индивидуальное оказание профконсультантом консультационной психологической, педагогической, социально-педагогической, медицинской и др. помощи ребенку в социально-профессиональном самоопределении с целью принятия

осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его особенностей, способностей, возможностей, а также потребностей общества.

Главная цель профессиональной консультации – помочь ребенку осознать особенности его личности, интересы, склонности, мотивы выбора профессии, помочь найти пути достижения оптимального соответствия между личностью и профессией.

Исследователи выделяют виды профессиональной консультации:

• *информационная консультация* предполагает сообщение информации о конкретных профессиях рекомендуемого ему типа деятельности, профессиональных учебных заведениях, рынке труда и др.;

• *диагностическая консультация* предполагает определение уровня развития основных физиологических и психологических особенностей ребенка, проводится в формах: *медицинской* (определяет состояние здоровья человека, выявляет соответствие его психофизиологических свойств требованиям профессии) и *психологической* (содействует личности в выборе профессии, определяет соответствие оптанта требованиям профессии);

• *формирующая консультация* подразумевает коррекцию выбора профессии в зависимости от особенностей ребенка, одобрение и поощрение выбора.

Таким образом, профессиональное консультирование включает определение профконсультантом соответствия индивидуально-психологических особенностей личности требованиям конкретной профессии, помощь в получении информации о содержании профессиональной деятельности, путях получения образования и профессий, образовательных организациях, рынке труда, а также коррекцию профессионального выбора.

Профессиональная диагностика – изучение профконсультантом индивидуально-психологических особенностей личности ребенка для решения вопросов, связанных с выбором будущей профессии, определение возможностей обучающихся в формировании социально-профессионального самоопределения.

В профессиональной диагностике используются разнообразные стандартизированные задания, результат выполнения которых позволяет измерить психофизиологические, индивидуально-типологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки, компетенции.

Значение индивидуально-психологических особенностей

личности позволит оказать социально-педагогическую поддержку ребенку в социально-профессиональном самоопределении, помочь ему в самовоспитании, составлении профессионального плана и программы личностного развития с целью осознанного выбора им будущей профессии.

В зависимости от продолжительности диагностической процедуры, содержания получаемой информации И. Соломин выделил три уровня психологической диагностики: *экспресс-диагностику, углубленную диагностику, глубинную диагностику.*

Профессиональная диагностика обучающихся в школе осуществляется на 2-х уровнях: *1-ый уровень* – диагностика общего плана, связанная с выявлением уровня психологического развития обучающегося. *2-ой уровень* обеспечивает углубленное изучение профессионально важных качеств ребенка.

Диагностика профконсультантом индивидуально-психологических особенностей ребенка включает в себя:

• определение индивидуальных особенностей (направленность личности, способности, характер, темперамент, психические процессы);

• выявление информированности о мире профессий, содержании конкретных профессий, правилах выбора сферы деятельности;

• определение уровня профориентационных компетенций;

• установление уровня развития самооценки, потребности в саморазвитии;

• изучение факторов, условий жизнедеятельности.

Сбор диагностической информации осуществляется при помощи применения различных методов: наблюдение, беседа, анкетирование, тестирование и др. По мнению Е.М. Борисовой и К.М. Гуревич, диагностика личности должна носить развивающую направленность. Подбор методов диагностики должен опираться на адекватное понимание профессиональной деятельности.

Для профессиональной диагностики можно использовать *следующие методики:*

• тест С.И. Вершинина на определение профессиональных интересов и склонностей;

• методика на определение у обучающихся уровня субъективного контроля;

• тест Дж. Холланда на определение профессионального типа личности;

• тест Г. Айзенка для определения типа темперамента;

• методика Е.И. Рогова для определения способностей;

• тест Р. Амтхауэра по исследованию уровня развития интеллектуальных способностей;

• методика «Карта интересов» А.Е. Голомштока;

• тест на определение акцентуации характера К. Леонгарда;

• «Дифференциально-дианостический опросник» Е.А. Климова;

• методика «Определение склонностей» Л.А. Йовайши;

• методика «Опросник профессиональной готовности» Л.Н. Кабардовой;

• методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Итак, знание профконсультантом индивидуально-психологических особенностей обучающихся, их образа жизни позволит успешнее организовать помощь в их социально-профессиональном самоопределении.

Профессиональный подбор – предоставление и сообщение рекомендаций ребенку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики.

Таким образом, профессиональный подбор является, на наш взгляд частью профессиональной диагностики, завершает ее.

Профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности ребенка к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями. Профессиональный отбор предоставляет ребенку возможность получить сведения о его пригодности или непригодности к конкретной профессии.

В зависимости от результатов, исследователи выделяют констатирующий и организующий профотбор.

Констатирующий профотбор предполагает решение вопроса о пригодности ребенка к профессии в форме «годен» или «не годен».

Организующий профотбор имеет целью оценить индивидуальные особенности ребенка, являющиеся показаниями не к одной, а к нескольким профессиям.

В качестве критериев определения профессиональной пригодности исследователи отмечают способности, физиологические, психологические, интеллектуальные особенности личности, поскольку конкретная профессия требует от человека определенных индивидуально-психологических качеств, которые предопределяют успешность профессиональной деятельности, отсутствие же их приводит к плохому качеству работы и не удовлетворенности работника.

Таким образом, профессиональный отбор способствует определению предрасположенности ребенка к определенной

группе профессий на основе физических, психологических и интеллектуальных критериев, что в последствии положительно скажется на профессиональном обучении и социально-профессиональной адаптации.

Профориентированная деятельность – организация участия ребенка в различных мероприятиях, кружках, группах по интересам, любительских объединениях, обучения в профильных классах, на курсах, факультативных занятиях; проведение профессиональных проб.

Профессиональное воспитание – это передача общественно-исторического опыта ребенку с целью подготовки к общественной жизни и профессиональной деятельности. В процессе профессионального воспитания ребенок усваивает трудовые и профессиональные ценности, нормы и установки, образцы поведения, присущие данному обществу.

Ряд проблем, с которыми сталкиваются обучающиеся, чаще всего связаны с отсутствием четкого представления о своей дальнейшей профессиональной деятельности, карьере, путях самореализации. В связи с чем, главной задачей профконсультанта является реализация психологического сопровождения и оказание социально-педагогической поддержки. Для осуществления этой задачи необходимо развитие следующих направлений деятельности.

Социально-профессиональная адаптация – система мер по формированию у ребенка ценностных ориентаций, соответствующих социальных и профессиональных качеств, профессионального призвания и профессиональной компетенции, установок и потребности к активной учебной деятельности, формировании уважительного, социального отношения к будущей профессии.

Социально-профессиональная адаптация осуществляется в ходе выполнения проектных работ, участия в социально-психологических тренингах планирования профессиональной карьеры, социально уверенного поведения на рынке труда и трудоустройства.

Психологическая поддержка – система социально-психологических способов и методов, направленных на повышение адаптации ребенка к условиям реализации собственной профессиональной карьеры. Поддержка осуществляется в целях психологического обеспечения развития личности обучающихся, направлена на предупреждение развития негативных тенденций в психологии самоопределяющейся личности, коррекцию отклоняющего поведения, устранение конфликтов во взаимоотношениях.

Психологическая профилактика – создание условий для психического развития ребенка, своевременное предупреждение личностных и межличностных конфликтов, оптимизация условий самореализации личности, а также формирование общей психологической культуры.

Социально-педагогическая поддержка – это оказание помощи ребенку в процессе социализации и самореализации. *Развивающая и коррекционная работа* – использование социально-педагогических мер, направленных на включение обучающихся в учебную, профессиональную деятельность с учетом их индивидуально-психологических особенностей, обеспечение условий для полной самореализации личности, формирование социально-профессиональной активности, развития профессиональной карьеры.

Рассмотрим основные функции специалистов в области профессиональной ориентации обучающихся.

Диагностическая – выявление возможностей и особенностей семьи ребенка; изучение индивидуально-психологических особенностей личности, процесса формирования социально-профессионального самоопределения; изучение социально-бытовых условий жизни ребенка, его социального окружения; изучение социальной ситуации в рамках региона; определение категорий обучающихся, которые в первую очередь требуют особого социально-педагогического внимания.

Организаторская – организация деятельности; выдвижение целей, отбор способов для их достижения (содержания, видов, форм, методов, средств), планирование, определение этапов работы; создание условий для социально-профессионального самоопределения обучающихся.

Образовательная – обеспечение целенаправленного социально-педагогического влияния на поведение и деятельность обучающихся; передача жизненного опыта, формирование профориентационных компетенций, активизация социально-профессионального самоопределения.

Воспитательная – использование воспитательного потенциала социума; целенаправленный процесс формирования социально значимых качеств личности ребенка, необходимых ему для успешной социализации и самореализации.

Развивающая – применение социально-педагогической технологии профориентационной работы для развития мотивационной сферы личности ребенка, системы ценностей, профессиональной направленности, самосознания.

Корректирующая – анализ результатов профориентационной деятельности; оценка социально-профессионального

самоопределения ребенка; коррекция, уточнение способов достижения целей.

Проекционная – прогнозирование экономического развития региона; проектирование изменений в кадровых региональных потребностях; мониторинг профессий на рынке труда; выявление условий формирования социально-профессионального самоопределения ребенка.

Управленческая – осуществление социально-педагогического руководства процессом социально-профессионального самоопределения ребенка посредством целенаправленного управления мотивацией профессионального выбора.

Консультационная – индивидуальное разрешение внутренних субъективных противоречий ребенка в процессе совместного поиска оптимального варианта его профессиональной самореализации, построение реального личностно-профессионального плана.

Аналитическая – изучение склонностей и возможностей, доминирующих интересов и мотивов выбора будущей профессии, прогнозирование перспектив профессионального развития ребенка.

Целевая – актуализация ценностно-смысловых установок личности, их согласование с потребностями и главными жизненными целями обучающегося, определение оптимальных путей и средств их достижения.

Контрольная – текущий анализ результатов профессиональной ориентации, диагностика основных показателей социально-профессионального самоопределения ребенка.

Посредническая – осуществление связей в интересах развития личности ребенка между семьей, школой, социумом и др.

Характеристика современного рынка труда

Рынок труда – это взаимодействие спроса и предложения на профессии; отношения между покупателями и продавцами, определяющие условия найма и использования рабочей силы.

На рынке труда представлены два участника: *население (экономически активная часть)* и *производство.*

Современный рынок труда является конкурентным, характеризуется:

• многочисленностью предприятий одного профиля, независимых друг от друга;

• большим количеством невзаимодействующих специалистов-соискателей;

• отсутствием организованного воздействия на установление цены рабочей силы.

Тенденции развития рынка труда РФ (по А.А. Мельниковой):

• уменьшение общего количества экономически активного населения;

• перераспределение рабочей силы по формам собственности;

• несоответствие предложений рабочей силы по профессионально-квалификационной структуре требованиям работодателей;

• неадекватность структуры и качества профессионального образования кадров потребностям работодателей и др.

Московский регион характеризуется динамично развивающимся многоотраслевым хозяйством, в котором большую роль играют индустриальные и информационные технологии. Как отмечают исследователи, социально-экономическое развитие московского мегаполиса может быть охарактеризовано следующими *признаками:*

• многообразие форм и видов социально-экономической деятельности;

• интенсивное расширение сферы услуг, связанное с развитием Москвы как крупнейшего делового, административного и финансового центра РФ;

• внедрение высоких технологий на предприятиях;

• возрастающая степень инноваций в традиционных отраслях экономики (ЖКХ, торговля, гостиничный и ресторанный бизнес);

• использование современных информационных технологий и формирование современной информационно-коммуникационной среды;

• недостаточность коренных демографических ресурсов для экономики.

Особенностям социально-экономического развития г. Москвы соответствует сложившаяся структура занятости населения в основных отраслях городского хозяйства (данные с сайта Департамента труда и занятости населения г. Москвы представлены в таблице 7).

Таблица 7

Структура занятости населения г. Москвы в отраслях городского хозяйства (данные за I полугодие 2012 г.)

Виды экономической деятельности	% занятых
Строительство	26,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования	16,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	16,2
Обрабатывающие производства	8,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	7,3
Транспорт и связь	6,1
Гостиницы и рестораны	5,1
Образование	3,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	3,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,7
Прочие виды	2,2

Анализ развития социально-трудовой сферы мегаполиса позволил нам выделить *особенности столичного развивающегося рынка труда.*

Во-первых, Москва является столицей РФ, в которой сосредоточен большой научный, кадровый и финансовый потенциал, что делает город привлекательным для экономической миграции, поскольку средняя зарплата значительно выше, чем в других регионах страны.

Во-вторых, в обозримом будущем миграция будет основным источником прироста населения столицы. По данным Мосгорстата, за последний год миграционный прирост населения

Москвы составил около 30 %. В плане трудоустройства мигранты в основном занимают ниши рынка труда, не привлекательные для москвичей и жителей Подмосковья. Вместе с тем мигранты приносят свою культуру, уклад жизни, что не всегда положительно влияет на социально-психологический климат региона.

В-третьих, Москва – крупнейший промышленный и торговый центр в РФ. За последние годы наметился подъем в промышленной сфере города. Отмечается рост объемов производства в полиграфии, химической и нефтехимической промышленности, машиностроении и металлообработке.

В-четвертых, преобразование экономики Москвы происходит большими темпами, поскольку частный капитал устремился в отрасли, обеспечивающие его высокую рентабельность – пищевая промышленность, торговля, бытовое обслуживание населения, связь, естественные монополии.

В-пятых, уровень общей и регистрируемой безработицы в г. Москве в течение продолжительного времени остается одним из самых низких в РФ. По данным Мосгорстата в I полугодии 2012 г. уровень общей безработицы (по методологии МОТ) составил приблизительно 0,6 %. По данным за I полугодие 2012 г. на одного безработного в Москве приходится 4,6 вакансии, в профессионально-должностной структуре вакансий преобладают рабочие (около 69 %).

В то же время, эксперты Института народнохозяйственного прогнозирования РАН предположили, что безработица может возрасти. По мнению экспертов, безработица не причинит большого ущерба экономике страны, потому что количество вакансий превышает количество безработных. Однако основная доля безработных приходится на молодежь (каждый двадцатый молодой человек не может найти работу, а каждый десятый не может найти работу по специальности).

Несмотря на востребованность выпускников колледжей на рынке труда, имидж рабочего труда в общественном сознании продолжает оставаться крайне низким. В программе «Рабочие кадры» отмечалось, что только 3,6 % обучающихся заявили о готовности обучаться по рабочим профессиям, что в 5-10 раз ниже показателей 20-летней давности.

Анализ ситуации занятости на рынке труда столичного региона (динамики заявленных вакансий для рабочих и служащих) за последние годы показал, что 65–70 % вакансий предлагается для рабочих и только 30–35 % – для специалистов с высшим образованием. По официальным данным уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной

специальности составляет в России менее 50 %, а по независимым оценкам (ОЭСР) – 18 %.

Наблюдаемый дисбаланс спроса и предложения на специалистов сохраняется в связи с требованиями работодателей к уровню квалификации: высокий образовательный ценз, наличие опыта работы по специальности, узкая специализация, дополнительные навыки, совмещение профессий и т. д.

В этой ситуации выпускники вузов и колледжей оказываются в сложном положении: получив профессиональную подготовку, обладая знаниями, но, как правило, ограниченными навыками работы по полученным специальностям, они не выдерживают конкуренции с молодыми, но уже имеющими опыт работы безработными специалистами. На наш взгляд, препятствует трудоустройству молодежи отсутствие знаний и навыков поиска работы, неинформированность о рынке труда.

В этой связи профориентация должна играть более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги.

Стратегии поведения молодежи на рынке труда

Как отмечают социологи, основными факторами, определяющими поведение молодого человека на рынке труда, является ориентация на традиционную или современную ценностную систему; одобрение или отрицание происходящих реформ, уровень адаптации к новым правилам экономического поведения. На основе этого социологи сделали попытку создания типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда. В ее реальном поведении отчетливо проявляются два типа стратегий: пассивный и активный. Молодежь, использующая активные стратегии поведения, находится в стадии конструктивно-инновационного поиска, приверженцы пассивных стратегий в стадии социального ожидания.

Охарактеризуем стратегии поведения молодежи в новых социально-экономических условиях. Согласно Н.Н. Федотовой выявлено 5 типологических групп адаптивных поведенческих стратегий молодежи на рынке труда: две пассивные (рефлексивно-запаздывающая, умеренно-приспособительная) и три активные (карьерная, инструментальная, криминальная). Рассмотрим особенности их поведения.

Представители пассивной рефлективно-запаздывающей стратегии сохраняют старое ценностное сознание, хотя в основе этого лежит экономическая необходимость. Адаптация этой группы происходит на уровне приспособления, когда личность, усваивая новые формы, готова следовать им на уровне публичного социального поведения, не воспринимая их внутренне. В этой группе доминирует ориентация на функциональное содержание и условия труда.

У представителей пассивной умеренно-приспособительной стратегии также сохраняется старое ценностное сознание. Жизненная позиция этой группы не адаптирована к новым условиям, мышление носит профессионально-ориентированный пассивный характер, констатирующий социальные проблемы. В профессиональном плане молодежь данной группы предпочитает государственный сектор экономики, стабильность заработка в ущерб его размеру. Молодые люди часто наследуют семейную профессию, образование в этой группе рассматривается как самоценность.

Представители активной позитивно-активной стратегии принимают новые ценности. Молодежь этой группы имеет новое

по характеру ценностей сознание, ее мышление активно, конструктивно, контроль направлен на конкретные проблемы. В связи с этим она осуществляет регуляцию деятельности, адекватную рыночным условиям. Молодые люди из данной группы осознают себя как субъекта, а к обществу относятся как к объекту, используя его для достижения своих личных целей. В профессиональной деятельности направлены на создание собственного предприятия, образование ценят как средство получения больших доходов и успешной карьеры, а не как самоцель. Их поведение ориентировано на успех сейчас, без особых гарантий на будущее.

Активная позитивно-инструментальная стратегия направлена на рациональное использование своих возможностей. Эта группа имеет противоречивое ценностное сознание, которое достаточно продуктивно, поскольку ведет к проблематизации социальной действительности. Данный тип может не только сам адаптироваться к новым условиям, но и выполнять определенную конструктивную роль в обществе. Двойственность позволяет ему и эмоционально взглянуть на процессы, происходящие в обществе, и рационально осмыслить окружающее. К труду относятся как к цели, но не как к средству. Молодые люди ориентированы на развитие способностей и творческое отношение к труду. Успешная карьера и связанное с этим благосостояние – естественный, ожидаемый, но не единственный мотив социальной активности в этой группе.

Активная криминально-карьерная стратегия преследует цели повышения личного благосостояния за счет использования, прежде всего, возможностей, связанных с дезорганизацией и анархией. Возможность получения высокого дохода зачастую связана с нелегальным способом деятельности, то есть приводит молодежь этой группы в криминальные и антиобщественные структуры.

Итак, представители приведенных типологических групп формируют принципиально разные по своей личностной, профессиональной и социальной функции стратегии адаптивного поведения на рынке труда.

Наше исследование показало, что в зависимости от выбранной стратегии молодые люди по-разному реализуют свой профессиональный потенциал, решают проблему получения профессионального образования, дальнейшего трудоустройства и карьерного роста. Молодежь с активной формой поведения ориентированы на самореализацию, использование собственных ресурсов, ответственность. С пассивной стратегией поведения рассчитывают на помощь родителей и государства, не

задумываются о планировании профессии и карьеры.

Социально-профессиональное самоопределение школьника

Выбор профессии определяет для человека всю его жизнь. В связи с этим профориентацию можно рассматривать как систему взаимодействия личности и ее социального окружения, направленную на удовлетворение потребностей личности в профессиональном развитии и потребности общества в обеспечении социально-профессиональной структуры. Результатом такого взаимодействия должно стать социально-профессиональное самоопределение.

По мнению А.А. Вербицкого, основная миссия образования в классической парадигме – подготовка подрастающего поколения к жизни и труду; основная миссия образования в новой парадигме – обеспечение условий самоопределения и самореализации личности.

Психологи Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др. подчеркивали роль общественных факторов в формировании личности, ее самосознания. С их точки зрения, самоопределение проявляется в способности и готовности личности выбирать и реализовывать образ жизни, связанный с культурными традициями, правовыми и нравственными нормами. Таким образом, самоопределение предполагает самостоятельность человека, позиционную определенность, программу действий для воплощения своих замыслов.

Итак, *самоопределение* в психологии и педагогике рассматривается как результат социализации человека (вхождение в социальные структуры общества, усвоение им определенных ценностей, норм, установок, образцов поведения, принятых в различных сферах деятельности).

Анализ зарубежных и отечественных исследований свидетельствует о понимании самоопределения как долговременного, единого и непрерывного процесса определения личностью своего места в мире, осознания себя и своих возможностей с устремленностью в будущее. Таким образом, самоопределение можно рассмотреть не только с позиции социализации человека, но и индивидуализации личности.

Многие исследователи (Л.И. Божович, Г.С. Кожухарь, И.С. Кон, С.П. Крягжде, Т.В. Снегирева и др.) отмечают взаимосвязь самоопределения с выбором будущей профессии, рассматривая профессиональное самоопределение в качестве самостоятельного вида.

Определению сущности профессионального самоопределения посвящены работы (Л.В. Ботякова, А.Е. Голомшток, Л.А. Йовайша, Е.А. Климов, В.А. Поляков, Н.С. Пряжников, В.Ф. Сахаров, В.Д. Симоненко, Н.Н. Чистяков, С.Н. Чистякова и др.), где *профессиональное самоопределение* рассматривается как:

- серия задач, предъявляемых обществом и которые необходимо решить личности;
- процесс поэтапного принятия решений, в результате которых человек регулирует собственные предпочтения относительно запросов общества в кадрах;
- процесс формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.

По мнению Е.А. Климова, *результатом профессионального самоопределения* является относительно определенный, положительно эмоционально окрашенный и реалистичный план ближайших шагов ребенка на профессиональном пути. Под профессиональным планом понимается представление ребенка о будущей профессии, путях и средствах ее достижения.

Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н.С. Пряжников обосновал его содержательно-процессуальную модель, которая включает *элементы:*

- осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки;
- ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда;
- общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели, то есть мечты;
- определение ближних профессиональных целей;
- информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства;
- представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив;
- наличие системы резервных вариантов выбора профессии на случай неудачи по основному варианту самоопределения;
- начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.

Таким образом, *профессиональное самоопределение* – это процесс и результат поэтапного формирования личностью своего отношения к профессиональной среде.

Ряд ученых (М.В. Борисова, Н.Ф. Родичев, С.Н. Чистякова и др.) говорят о понятии «социально-профессиональное

самоопределение». С.В. Жундрикова рассматривает важность формирования социально уверенного поведения для социально-профессионального самоопределения. С.В. Костюкова отмечает взаимосвязь и взаимообусловленность процессов профессионального и социального самоопределения в образовательном пространстве.

Кроме того, в федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения отмечается важность формирования у обучающихся *социально-профессиональных ориентаций* и *ключевых компетенций*, составляющих основу дальнейшего успешного образования и ориентации в мире профессий.

В современной социально-педагогической науке и практике под *социально-профессиональным самоопределением* понимается процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой сфере и способ ее самореализации, достигаемой благодаря согласованию внутриличностных и социально-профессиональных потребностей.

Основными факторами социально-профессионального самоопределения являются:

• уровень социально-психологического и личностного развития человека (интересы, самооценка, характер, способности, социальный интеллект, саморегуляция, направленность и система ценностных ориентаций);

• психофизиологические характеристики (темперамент, свойства нервной системы, состояние здоровья);

• когнитивные характеристики (информированность о мире вообще и мире профессий и др.);

• социальные характеристики (региональные, демографические факторы; социальное окружение; социально-экономические условия; образование родителей, сценарии воспитания, традиции и т. д.) и др.

В рамках социально-педагогического подхода *социально-профессиональное самоопределение* определяется нами как процесс и результат формирования отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности, владеющему комплексом знаний, умений и навыков, личностных качеств, обеспечивающих возможность профессионального роста, что позволяет подготовиться к смене профессии, легко адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям, рынку труда.

Рассмотрим особенности социально-профессионального самоопределения современного школьника.

По мнению М.В. Борисовой, Т.И. Серовой проблемы

самоопределения усугубляются психологическими особенностями молодежи: завышенный уровень притязаний, неадекватная самооценка, нежелание вести самостоятельный поиск работы, отсутствие навыков поведения на рынке труда, планирования карьеры, и как следствие – социально неуверенное поведение.

Наше исследование, проведенное среди обучающихся 7–9 классов в общеобразовательных школах Западного окружного управления образования Департамента образования г. Москвы, показало следующее. В результате того, что профориентация в школе осуществляется на недостаточном уровне, выбор обучающимися будущей профессии происходит под влиянием субъективных факторов: 1) желание родителей, мнение родственников; 2) мнение друзей, престижность профессий у сверстников; 3) социальный статус профессий; 4) расположение учебного заведения рядом с домом; 5) реклама профессий в СМИ и др.

Большинство опрошенных школьников (62 %) не определились окончательно с выбором профессии. Респонденты, определившиеся с выбором профессии (38 %), руководствовались в большей степени советами родителей и родственников (39,8 %), собственным решением (23,2 %), информацией из рекламы и СМИ (19 %), мнением друзей и сверстников (9,1 %). Доля респондентов, получивших профориентационную помощь в школе, крайне невелика (8,9 %).

Ответы на вопрос «По каким причинам профессия еще не выбрана?» представлены в таблице 8.

Ответы на вопрос «Что ты знаешь о своей будущей профессии?» представлены в таблице 9.

Наше исследование показало, что свыше 60 % школьников в основном не обладают представлениями о социально-экономических особенностях, различных аспектах экономики и рынка труда, но желают иметь высокую заработную плату. Родители школьников также не имеют адекватного представления о потребностях рынка труда в рабочих кадрах и специалистах, последующем трудоустройстве своих детей.

Таблица 8

Причины отсутствия выбранной профессии у обучающихся

Ответы респондентов	В % к итогу респондентов		
	7 класс	8 класс	9 класс
Плохо знаю мир профессий	37	38	40
Плохо знаю свои возможности	45	39	37
Плохо знаю рынок труда	63	62	60
Не могу выбрать из нескольких вариантов	83	43	63
Не знаю, как выбрать профессию	65	49	53

Таблица 9

Содержание знаний обучающихся о будущей профессии

Ответы респондентов	В % к итогу респондентов		
	7 класс	8 класс	9 класс
Предмет, содержание, условия труда	25	27	27
Профессионально важные качества	45	44	42
Где можно получить эту профессию	22	24	25
Спрос на эту профессию на рынке труда	8	5	6

Исследование С.И. Вершинина, О.Л. Головиной, показало, что у 53,1 % девятиклассников и 50 % обучающихся не сформированы знания о рынке труда. Обучающиеся 8-11 классов (91 %) считают, что наиболее востребованы специалисты, окончившие ВУЗы. При этом ими выбираются профессии, которые не являются востребованными на рынке труда.

В исследовании А.В. Баженовой, Е.Т. Шломиной на вопрос «Чье мнение было решающим в выборе профиля обучения?» доля педагогических работников оказалась невелика: учителей-предметников (4,56 %), школьного психолога или социального педагога (2,97 %). 36 % обучающихся 9-х классов заинтересованы в определении своих способностей, умений и навыков. 25 % родителей не имеют вариантов выбора профессионального будущего своих детей и нуждаются в информировании о содержании профильного обучения.

Исследовательской группой ЦИРКОН в 2008 г. в школах г. Москвы был проведен опрос, согласно которому наиболее популярными среди школьников являются специальности,

связанные с экономикой, финансами и менеджментом (41 %), на втором месте – технические специальности (25 %), на третьем – юриспруденция (15 %).

Наше исследование показало, что 72 % обучающихся ориентировано на продолжение образования в школе, чтобы по ее окончании поступить в вузы. При этом респонденты, ответившие, что уже выбрали профессию, указали профессии, представленные в таблице 10.

Таблица 10

Рейтинг профессий среди школьников

Профессии	% респондентов
Программист	14,2
Юрист, дипломат, адвокат	13,8
Психолог, логопед, дефектолог	9,8
Экономист, финансист, аудитор, бухгалтер, маркетолог	9,4
Художник, дизайнер, модельер, стилист, фотограф, архитектор, парикмахер	7,3
Менеджер	5,1
Военный, милиционер, следователь	4,9
Инженер, автомеханик	4,8
Лингвист	4,5
Медик, фармацевт	4,1
Педагог	3,1
Повар	2,8
Историк, социолог	2,1
Актер, певец	1,9
Другие профессии: организатор спортивных игр, журналист, ветеринар, дворник, прокурор, косметолог, стоматолог, археолог	12,2

Таким образом, школьники выбрали престижные профессии, но не востребованные на рынке труда.

Результаты исследований С.Н. Чистяковой свидетельствуют о недостаточности профориентации в школе: 50 % обучающихся выбор профессии не связывают с реальными возможностями и

потребностями рынка труда; 46 % ориентированы в выборе профессии на поддержку взрослых; 67 % не имеют представлений о научных основах выбора профессии, не владеют информацией о требованиях профессиональной деятельности; 44 % не имеют информации о возможностях получения образования в интересующей сфере труда в своем городе. 48 % считают, что школа не обеспечивает их знаниями, необходимыми для жизни и карьеры; 44 % не готовы самостоятельно преодолевать препятствия в достижении цели; 37 % проявляют высокий уровень притязаний.

М.В. Борисовой, Т.И. Серовой установлено, что в 11 классе 40 % выпускников не определились с выбором профессии, а 63 % нуждаются в помощи специалиста по профориентации. 40 % обучающихся в колледже желают иметь другие специальности, значительная часть молодежи не задумывается над профессиональным самоопределением.

О.Л. Гончарова отмечает, что у 70 % студентов колледжа после окончания школы не было принято решение о траектории образования; у 50 % не была выбрана будущая профессия; у 30 % не был выбран уровень обучения; у 50 % не было уверенности в выборе профессии; у 75 % при выборе профессии родители повлияли на выбор; у 5 % при выборе сферы образовательной деятельности были приняты рекомендации учителей; у 80 % при выборе профессии не были учтены собственные знания, способности.

Как показал проведенный нами мониторинг, школьники нуждаются в помощи профконсультанта. Об этом сказали 63 % семиклассников, 65 % восьмиклассников, 74 % девятиклассников. В то же время большинство респондентов указывает на недостаточность профориентации в общеобразовательной школе (см. табл. 11).

Опрошенные респонденты считают, что на выбор будущей профессии влияет следующая деятельность во время обучения: исследовательская деятельность (69 %), социальные проекты, акции (74 %), экскурсии на предприятия (88 %), дни открытых дверей (81 %), ярмарки профессий (88 %), выставки, форумы (63 %), профориентационные мероприятия в школе (85 %).

Таблица 11

Качество профориентационной работы в школе

Ответы респондентов	В % к итогу респондентов		
	7 класс	8 класс	9 класс
Профориентация проводилась интересно и в достаточном объеме	7	9	11
Профориентация проводилась редко, но эффективно	26	27	24
Профориентация проводилась не эффективно	22	24	26
Профориентация не проводилась	36	33	31
Профориентация проводилась, но без моего участия	9	7	8

Школьники в целом не ориентированы на профессиональную жизнь, карьеру. В рейтинге основных жизненных ценностей на первые места вышли здоровье, любовь, счастливая семейная жизнь. Ценности, связанные с успешностью карьеры (интересная работа, материальная обеспеченность, активность, уверенность в себе, познание, творчество), занимают в рейтинге средние и последние места.

По мнению Т.Б. Макаровой, молодежь осуществляет свой *профессиональный выбор в условиях трансформации общества,* поскольку:

1. происходит усиление социальной дифференциации населения, материальное положение становится фактором, определяющим профессиональные намерения молодежи;
2. рыночные отношения привели к появлению новых профессий и изменению престижа прежних, что влияет на мотивы выбора специальности;
3. в результате отказа государства от контроля профориентации происходит формирование установки на самостоятельный выбор профессии;
4. у населения изменилась ценность труда, который стал восприниматься молодежью как инструментальная ценность – источник дохода и др.

М.В. Борисова, Т.И. Серова отмечают, что в школе необходимо развивать надпрофессиональные компетенции обучающихся в области самоопределения (планирование карьерного пути, формирование навыков поиска работы и др.). Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова отмечают, что компетентность специалиста включает ряд внепрофессиональных компетенций. По мнению А.А. Огерчук, данная проблема может быть решена посредством психологической поддержки в процессе социально-педагогической деятельности. По мнению Т.Б. Макаровой,

необходимо разработать систему мер, обеспечивающих социально-педагогическую поддержку молодежи.

По Н.С. Пряжникову, на первый план в работе со школьниками должны выступать задачи социального воспитания: не столько определение их готовности к данной профессии, сколько прогнозирование этической и смысловой приемлемости для них этой профессии.

По результатам проведенного мониторинга и данным исследователей можно констатировать, что на современном этапе *у школьников:*

• отмечаются необоснованно завышенные требования к уровню заработной платы, не связанные с запросами рынка труда, карьерные притязания;

• недостаточно развиты личностные качества для социально-профессионального самоопределения (способность к самопознанию, готовность к выбору, ответственность, целенаправленность, самокритичность, самостоятельность, гибкость, сила воли);

• практически отсутствуют знания, необходимые для социально-профессионального самоопределения (о мире профессий, о самом себе, о потребностях региона в кадрах, о возможных путях получения профессионального образования, о карьере).

Происходит это вследствие того, что:

• существующее нормативно-методическое обеспечение профориентационной работы недостаточно для построения системы работы по социально-профессиональному самоопределению выпускников общеобразовательных организаций с учетом современного состояния рынка труда и особенностей социально-экономического развития российского государства;

• существующая практика работы по профессиональной ориентации школьников в общеобразовательных организациях свидетельствует о недостаточном учете компонентов социально-педагогического подхода;

• отмечается неподготовленность педагогических работников общеобразовательных организаций к работе по профессиональной ориентации;

• большинство существующих программ по профориентации ориентирует школьников в основном на поступление в вузы;

• формы и методы профориентационной работы не соответствуют характеру и темпам изменения мира профессиональной деятельности, рынка труда и др.

В связи с тем, что профориентация в общеобразовательных

школах осуществляется на недостаточном уровне, большой процент обучающихся нуждается в комплексной профориентационной социально-медико-психолого-педагогической помощи. В соответствии с вышесказанным необходимо применение социально-педагогического подхода и разработка социально-педагогической технологии профориентации.

Оценка эффективности работы профконсультанта

Рассмотрим подходы к оценке эффективности профориентационной работы в школе.

А.Е. Голомшток, К.К. Платонов, В.Ф. Сахаров, А.Д. Сазонов, В.Д. Симоненко, Б.А. Федоришин считают, что довузовскую профориентационную работу можно считать завершенной на том этапе, когда обучающийся выбрал определенную профессию, подал заявление в учебное заведение.

Однако эффективность профориентационной работы профконсультанта не всегда очевидна сразу. Е.А. Климов выделил четыре основные группы отсроченных по времени показателей эффективности и отмечал, что «как минимум профконсультация должна формировать у оптанта оптимистическое отношение к своему будущему»: 1) реальный выбор; 2) успешность, реалистичность данного выбора; 3) «психофизиологическая цена» за такую успешность; 4) удовлетворенность человека совершенным выбором.

Н.С. Пряжников считает, что поскольку главный критерий и показатель эффективности профориентационной работы – это человеческая жизнь, оценить которую можно лишь через множество лет, то обсуждаемая проблема приобретает особую сложность. По его мнению, можно выделить такие подходы к оценке эффективности профориентации с молодежью как:

- оценка эффективности по самому «факту выбора» профессии, учебного заведения и места работы, то есть процент выпускников, продолживших обучение или работу по избранной профессии;
- количественная оценка показывает охват обучающихся профориентационными мероприятиями, а также процент обучающихся, выбравших профессию по отношению к еще не определившимся;
- качественная оценка показывает, какие изменения произошли у ребенка в плане мотивации, в формировании ценностно-нравственной основы самоопределения.

Таким образом, Н.С. Пряжников находит условие эффективности профориентационной деятельности в прогностичности самоопределения школьников и выделяет показатели, представленные в таблице 12.

Важным условием эффективности профориентационной работы является совместная деятельность субъектов

профориентации (администрации, профконсультанта, социального педагога, педагога-психолога, учителей, обучающихся и их родителей). Это обеспечит целостность и непрерывность работы и позволит отслеживать результаты деятельности за рамками проводимых профориентационных мероприятий в школе.

Для оценки эффективности профориентационной работы в школе нами были разработаны критерии, показатели и уровни социально-профессионального самоопределения обучающихся (см. табл. 13, 14). При разработке мы опирались на положения, предложенные в исследованиях М.В. Борисовой, С.И. Вершинина, О.Л. Гончаровой, Н.С. Пряжникова, М.С. Савиной, Т.И. Серовой, Н.Ф. Родичева, С.Н. Чистяковой и др.

На схеме 1 представлена модель профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательной школе.

Таблица 12

Показатели эффективности профориентации (по Н.С. Пряжникову)

Показатель	Характеристика
Количественный	- число обратившихся за консультацией за определенное время - количество самоопределившихся и последовавших рекомендации педагога - удельный вес и разнообразие форм работы (индивидуальные консультации, массовые опросы, деловые игры) различные характеристики личной профессиональной перспективы (устойчивость, обоснованность проф. планов) - процент удовлетворенных клиентов работой профконсультанта
Качественный	- появление новых ценностных ориентаций и смыслов выбора профессии или укрепление существовавших ценностных ориентиров - формирование внутренней готовности к самостоятельному выбору - готовность работать в режиме взаимодействия, сотрудничать с профконсультантом
Оперативный	- эмоциональная, деловая включенность обучающихся в профориентацию - удовлетворенность обучающихся от консультирования - построение личной профессиональной перспективы

Таблица 13

Критерии и показатели социально-профессионального самоопределения обучающихся

Критерий	Показатели
Информационно-познавательный	- устойчивые знания о мире профессий; - знание предметной стороны профессии; - информированность о требованиях профессии к индивидуальным характеристикам человека; - знания об индивидуальных особенностях, склонностях и профессионально важных качествах; - знание особенностей рынка труда; - владение способами самодиагностики и саморазвития; умение работать с источниками информации и др.
Мотивационно-ценностный	- понимание общественной значимости профессий; - присутствие интереса к избираемой профессии в системе ценностных ориентаций; - положительное отношение к ситуации выбора профессии; - активная позиция в принятии решения о выборе профессии; - наличие запасных вариантов профессионального выбора; - адекватная самооценка; - уверенное поведение; - осознание необходимости выбора профессии на основе соотнесения своих профессиональных намерений с личностными склонностями и возможностями, потребностями рынка труда; - самостоятельность и активность при осуществлении выбора и др.
Деятельностный	- умение ставить цель выбора профессии и составлять программу для ее достижения; - самоанализ выбора будущей профессии; - самоконтроль и коррекция профессиональных планов; - самоактуализация потенциальных возможностей, направленных на выбор профессии; - стремление к самостоятельности, ответственности; - стремление к карьере; - готовность к исследовательской деятельности в области профориентации и др.

Таблица 14

Уровни социально-профессионального самоопределения обучающихся

Уровень	Характеристика
Высокий	- характеризуется наличием положительной мотивации выбора профессии, активной позиции в его выборе, наличием обоснованного плана выбора профессии, образовательной траектории, включающего запасные варианты, наличием адекватного представления о себе, осознание необходимости развития профессионально важных качеств; - школьники испытывают положительный настрой в обучении, осознают жизненную важность обучения; - у обучающихся сформирована мотивационная основа выбора профессии, они видят ближние и дальние перспективы своей профессиональной деятельности, заинтересованы в развитии интересов, способностей и др.
Средний	- у обучающихся неясно сформирована мотивационная основа выбора профессии, они обладают информационной подготовленностью к выбору профессии, не до конца осознают его значимость в социально-профессиональном самоопределении; - нечеткие цели не позволяют им обосновать профессиональный план, они не имеют запасных вариантов выбора образовательной траектории; - обучающиеся проявляют недостаточную активность к принятию решения о выборе будущей профессии, имеют нечеткие намерения о своей ближайшей профессиональной перспективе, они не до конца заинтересованы в развитии интересов, способностей и др.
Пороговый	- у обучающихся слабо развита мотивационная основа выбора профессии, не склонны к проведению самоанализа, обладают низким уровнем притязаний и неадекватной самооценкой, слабо ориентируются в своих индивидуальных особенностях, они нецеленаправленны и инертны; - выбор профессии осуществлялся ими под влиянием случайных факторов, у них нет положительного активного отношения к ситуации выбора профессии, они не определяют свою ближайшую профессиональную перспективу и не заинтересованы в развитии своих интересов, способностей и др.

Схема 1
Модель профессиональной ориентации обучающихся в

общеобразовательной школе

…

Программа «Моя будущая профессия и карьера»

Пояснительная записка

Коренные преобразования в российском обществе создали реальные предпосылки для обновления системы управления образованием. Необходимость освоения опыта социальных и экономических отношений, особенности рынка труда, рынка образовательных услуг – все это определяет специфику профессионального выбора молодежи и необходимость проведения комплексной социально-педагогической работы по профессиональной ориентации в образовательных организациях. С изменением экономической, социально-политической и культурной ситуации в Российской Федерации необходимо новое понимание содержания и методов профессиональной ориентации, что нашло отражение в современных нормативных документах.

В новом Федеральном Законе «Об образовании в РФ» провозглашается гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание, трудолюбия, ответственности; свобода в образовании согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека.

Согласно новому закону, образование осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства; в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов. Воспитание направлено на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося.

В Национальной доктрине образования РФ подчеркивается важность формирования у обучающихся перспективы будущего профессионального развития и самореализации.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг. провозглашается необходимость распространения моделей успешной социализации школьников, а педагоги должны знакомить их с перспективами трудоустройства и условиями работы по выбираемой профессии.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. стратегической целью провозглашается развитие человеческого и кадрового потенциала, а развитие системы общего образования предусматривает ориентацию на формирование у человека практических навыков.

В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. определена миссия образования – реализация

каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциала. В соответствии с этим провозглашена задача – формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации.

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» отмечается, что важнейшими качествами личности в современном мире становятся инициативность, способность творчески мыслить, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Отсюда вытекают основные задачи образования – раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Школьное обучение должно быть построено так, чтобы выпускники самостоятельно ставили серьёзные цели, достигали их, умело реагировали на разные жизненные ситуации.

Необходимость профориентации школьников определяется в федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения, где отмечается, что школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и природы.

В исследованиях Б.Г. Ананьева, Р. Бернса, Л.И. Божович, Л.С. Выготского, У. Джемса, И.С. Кона, А. Маслоу, В.С. Мухиной, А.Н. Леонтьева, К. Роджерса, С.Л. Рубинштейна, А.Г. Спиркина, В. Франкла, З. Фрейда, И.И. Чесноковой, Э. Эриксона и др. отмечается, что подростковый и ранний юношеский возраст – это период интенсивного формирования ценностных ориентаций личности, создания предпосылок для появления смысла жизни; в это время активизируется основа формирования самоопределения молодого человека. Основная социально-педагогическая задача в работе со школьниками – социализировать их не только с учетом интересов, способностей, но и потребностями рынка труда.

Анализ ситуации занятости на рынке труда за последние годы показывает, что приблизительно 60–70 % предлагаемых вакансий государственной службы занятости населения приходятся на рабочие профессии, и только 3040 % – для специалистов с высшим образованием. Несмотря на востребованность выпускников колледжей на рынке труда, гарантированное трудоустройство, относительно высокое предложение заработной платы имидж рабочего труда в

общественном сознании продолжает оставаться крайне низким. В программе «Рабочие кадры» подчеркивается, что только 3,6 % обучающихся в ходе выявления у них профессиональных предпочтений заявили о готовности обучаться по рабочим профессиям, что в 5-10 раз ниже показателей 20-летней давности.

В этой связи профориентация должна играть более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги. Однако как показал анализ работы общеобразовательных организаций столичного региона, при проведении работы по профориентации педагоги не всегда учитывают объективные изменения, происходящие на рынке труда, в сфере социально-экономических отношений.

Наше исследование, проведенное среди обучающихся 7–9 классов в общеобразовательных школах Западного окружного управления образования Департамента образования г. Москвы, показало следующее. В результате того, что профориентация в школе осуществляется на недостаточном уровне, выбор обучающимися будущей профессии происходит под влиянием субъективных факторов: 1) желание родителей, мнение родственников; 2) мнение друзей, престижность профессий у сверстников; 3) социальный статус профессий; 4) расположение учебного заведения рядом с домом; 5) реклама профессий в СМИ и др.

В ходе исследования выявлено, что свыше 60 % обучающихся в основном не обладают представлениями о социально-экономических особенностях, различных аспектах экономики и рынка труда, но желают иметь высокую заработную плату. Родители школьников также не имеют адекватного представления о потребностях рынка труда в рабочих кадрах и специалистах, последующем трудоустройстве своих детей.

По результатам проведенного мониторинга и данным исследователей можно констатировать, что *на современном этапе у школьников:*

• отмечаются необоснованно завышенные требования к уровню заработной платы, не связанные с запросами рынка труда, карьерные притязания;

• недостаточно развиты личностные качества для социально-профессионального самоопределения (способность к самопознанию, готовность к выбору, ответственность, целенаправленность, самокритичность, самостоятельность, гибкость, сила воли);

• практически отсутствуют знания, необходимые для социально-профессионального самоопределения (о мире профессий, о самом себе, о потребностях региона в кадрах, о

возможных путях получения профессионального образования, о карьере).

Происходит это вследствие того, что:

• существующее нормативно-методическое обеспечение профориентационной работы недостаточно для построения системы работы по социально-профессиональному самоопределению выпускников общеобразовательных организаций с учетом современного состояния рынка труда и особенностей социально-экономического развития российского государства;

• существующая практика работы по профессиональной ориентации школьников в общеобразовательных организациях свидетельствует о недостаточном учете компонентов социально-педагогического подхода;

• отмечается неподготовленность педагогических работников общеобразовательных организаций к работе по профессиональной ориентации;

• большинство существующих программ по профориентации ориентирует школьников в основном на поступление в вузы;

• формы и методы профориентационной работы не соответствуют характеру и темпам изменения мира профессиональной деятельности, рынка труда и др.

В соответствии с вышесказанным необходимо применение социально-педагогического подхода и разработка социально-педагогической технологии профориентации обучающихся в общеобразовательной школе.

Социально-педагогический подход обеспечивает осмысление и ответственный выбор подростками перспективных социально-профессиональных целей и культуросберегающих моделей социального развития, освоение ими профориентационных технологий.

Социально-педагогический подход выражается в аспектах:

• *информационный* – обеспечение ребенка разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях, организациях, рынке труда, о том, как планировать свою карьеру;

• *диагностико-консультационный* – установление соответствия ребенка тому или иному виду деятельности путем сопоставления его особенностей и требований профессий;

• *развивающий* – формирование компетенций обучающихся, необходимых для овладения профессией и последующего трудоустройства;

• *активизирующий* – формирование у ребенка внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению

профессионального и жизненного пути ребенка;

• *воспитательный* – формирование у обучающихся профессиональной направленности, выработка у них интереса и стремления к выбору определенных профессий, осуществление психологической подготовки к предстоящему профессиональному обучению и практической деятельности.

Использование социально-педагогического подхода способствует формированию и усвоению обучающимися ценностных ориентиров, способствующих адаптивности в обществе, эффективной самореализации в профессиональной деятельности, формированию и развитию личностных качеств, определяющих общекультурную основу становления и развития человека.

В соответствии с вышесказанным нами был разработан учебный курс по профориентации *«Моя будущая профессия и карьера».*

Цель – социальное становление личности, формирование и активизация социально-профессионального самоопределения обучающихся.

Стратегические задачи:

• создать условия для удовлетворения потребности личности в социально-профессиональном самоопределении;

• осуществить социально-педагогическую поддержку социально-профессионального самоопределения обучающихся;

• активизировать процесс выбора профессии с учетом личностных интересов и потребностей рынка труда;

• осуществить профориентационную подготовку школьников в современных социально-экономических условиях.

Тактические задачи:

• сформировать у обучающихся представление о современных профессиях;

• сформировать у школьников знания о рынке труда, о мире профессий, технологии изучения рынка труда;

• проинформировать обучающихся о возможности получения образования в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;

• способствовать формированию у обучающихся положительного отношения к обучению в колледже;

• сформировать представления подростков об их индивидуальных особенностях, способностях, профессиональных склонностях, ценностях, интересах, провести комплексную профессиональную диагностику личности;

• обучить школьников сопоставлять свои интересы и способности с требованиями профессии, рынка труда,

возможностями последующего трудоустройства;

• обучить школьников практическим навыкам: методике написания резюме, прохождения собеседования с работодателем, технологии поиска работы, методике телефонных переговоров, самопрезентации;

• оказать обучающимся помощь в формировании профессиональных планов, выборе образовательной траектории, карьерной стратегии и др.

Реализация профориентационной программы возможна при использовании следующих *средств:*

• *педагогические* – ознакомление обучающихся с профессиями, условиями труда, производством, формирование трудовой культуры, навыков делового общения, профессиональные пробы;

• *медицинские* – диагностика развития ребенка, определение трудового прогноза, разработка профессиональных рекомендаций;

• *психологические* – профессиональная психодиагностика школьника, формирование и развитие навыков саморегуляции, адекватной самооценки, профессиональное информирование и консультирование, ориентация на конкретные виды деятельности, формирование и коррекция профессиональных планов;

• *социальные* – расширение социальных связей ребенка, социально-средовая ориентировка, консультирование по вопросам профессионального образования, трудоустройства, содействие в выборе профессии.

Основные принципы:

• *многообразие форм и методов* – соответствие содержания форм и методов профориентационной работы потребностям профессионального развития личности и одновременно потребностям региона в кадрах определенных профессий и уровня квалификации;

• *системность* – профориентационный учебный процесс должен быть планомерным, последовательным, целенаправленным;

• *активность* – проблема профессионального выбора реально стоит перед ребенком, обучающийся должен испытывать потребность в получении помощи и информации от профконсультанта;

• *объективность* – профконсультант должен применять научно обоснованный подбор диагностических методик для оценки личности ребенка;

• *конфиденциальность* – вся полученная информация должна быть доступна лишь тем, для кого она предназначена;

• *добровольность* – недопустимо любое принуждение к занятиям для выяснения интересов без согласия ребенка;

• *комплексность* – всестороннее изучение мотивов, интересов, склонностей и способностей обучающихся;

• *перспективность* – процесс обучения ориентирован на особенности рынка труда и учет его законов при выборе профессии;

• *практика* – для активизации социально-профессионального самоопределения обучающихся широко используются практические задания, активные методы обучения, профессиональные пробы, экскурсии;

• *поддержка* – для достижения эффективного результата обучающимся необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь;

• *индивидуальность* – учет и всестороннее изучение индивидуальных особенностей обучающихся, их личных и профессиональных ценностей.

В соответствии с целями, задачами и принципами была определена *структура* и *содержание* курса. Программа состоит из нескольких *модулей:*

1. *«Я в мире профессий и на рынке труда»* – формирование знаний у обучающихся о мире профессий и специальностей, особенностях рынка труда, технологии изучения рынка труда и др.

2. *«Я и мои индивидуальные особенности»* – определение индивидуальных и личностных особенностей обучающихся, влияющих на успешность профессиональной деятельности и др.

3. *«Я в мире профессионального образования»* – формирование знаний у обучающихся об особенностях построения образовательной траектории, системе среднего и высшего профессионального образования, особенностях обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), специалистов среднего звена, программам высшего образования и др.

4. *«Моя будущая профессия и карьера»* – формирование знаний у обучающихся об основах создания жизненного плана, технологии построения профессиональной карьеры, выбора профессии с учетом требований рынка труда, принятие решения о выборе профессии и др.

5. *«Технология самопрезентации и трудоустройства»* – формирование знаний у обучающихся о технологии написания резюме, прохождения собеседования, поиска работы по телефону, технологии трудоустройства, правах и обязанностях несовершеннолетних в сфере труда, развитие навыков

самопрезентации и др.

Каждый модуль содержит ряд тем. В преподавании курса допускается структурная перестройка тем и заданий, не влияющая на основное содержание модулей и достижение поставленных целей и задач.

Реализация программы «Моя будущая профессия и карьера» предполагает использование различных *методических средств* и специальной педагогической подготовки. На занятиях используются *дидактические единицы проблемного обучения:* беседа, дискуссия, постановка проблемы для совместного с профконсультантом и одноклассниками, а так же самостоятельного решения. Программой предусмотрена практическая деятельность, включающая работу обучающихся с диагностическими методиками, участие в профориентационных и ролевых играх, выполнение упражнений и заданий. Как показала практика внедрения программы, использование активных методов обучения способствует осознанности усвоения обучающимися учебного материала, актуализации их знаний.

В работе используются групповые и индивидуальные *формы учебной деятельности.* Работа в группах стимулирует активность обучающихся, обеспечивает их взаимодействие, создает психологический комфорт. Индивидуальная работа способствует профессиональному самопознанию, выявлению склонностей и интересов обучающихся.

Эффективны и такие формы работы как: экскурсии на производство и предприятия, беседы с участниками, тематические классные часы с приглашением представителей разных профессий, конкурсы сочинений, проектов, плакатов, участие обучающихся в днях открытых дверей вузов и колледжей, проведение дней самоопределения, дней карьеры, посещение образовательных выставок и форумов и др. Важное место отводится профессиональным пробам.

Профессиональные пробы повышают социальную зрелость личности ребенка, позволяют развить социально-профессиональное самоопределение обучающегося, выработать у ребенка отношение к будущей профессиональной жизни.

Большое внимание уделяется проектной деятельности обучающихся.

Проектная деятельность – это метод активизации познавательной активности школьников, приобретение элементов профессиональной деятельности, средство формирования социально-профессионального самоопределения.

Важно, чтобы обучающиеся представляли, как влияют на популярность и перспективность той или иной профессии такие

факторы, как личные качества соискателя, социально-экономическая ситуация, спрос на рынке труда, престиж профессии, прогноз занятости по профессиональным областям и специальностям, условия труда, средняя заработная плата.

Не менее важно для школьников иметь информацию о том, где можно получить соответствующую подготовку по различным специальностям, каковы условия приёма и обучения в соответствующих учебных заведениях, умение широко использовать интернет-ресурсы.

Все профориентационные занятия желательно проводить в специально оборудованном кабинете профессиональной ориентации.

Кабинет профориентации является организационно-методическим, информационным и консультационным центром профориентационной работы в школе. Основной целью деятельности кабинета профориентации является создание условий для организации и проведения организационно-методической работы с учителями, социально-педагогической работы со школьниками и родителями по вопросам профессиональной ориентации, а также для самостоятельного ознакомления школьников с материалами о разных профессиях, рынке труда и др.

Результаты изучения данного курса представлены в таблице 15.

Структура профориентационных компетенций обучающихся представлена в таблице 16.

Программа «Моя будущая профессия и карьера» удостоена Гранта Москвы в сфере образования, отвечает стратегической цели государственной политики в области образования и решает задачи адаптации и самореализации личности в социальной сфере и профессиональной деятельности.

Таблица 15

Результаты изучения курса «Моя будущая профессия и карьера»

Показатели	Содержание результатов обучения
Обучающиеся знают	- классификации профессий, требования профессий к человеку; - особенности рынка труда, наиболее востребованные специальности для экономики; - индивидуальные и личностные особенности, влияющие на успешность трудовой деятельности; - основные источники информации о профессиональной деятельности; - пути, условия и возможности получения профессионального образования; - основные образовательные траектории; - технологию создания жизненного плана, построения личной профессиональной перспективы, выбора профессии и карьеры, трудоустройства; - технологию написания резюме, прохождения собеседования с работодателем, самопрезентации и трудоустройства; - права и обязанности несовершеннолетних в сфере труда; - технологию принятия решения о выборе профессии и др.
Обучающиеся умеют	- пользоваться различными источниками информации о рынке труда, трудоустройстве, профессиях и специальностях; - адекватно ставить цели профессионального выбора с ориентацией на потребности рынка труда; - соотносить свои индивидуальные особенности с требованиями профессии и рынка труда; - адекватно оценивать уровень своих профессиональных и экономических притязаний и др.
Обучающиеся владеют	- современной трактовкой понятия «карьера»; - навыками анализа ситуации на рынке труда; - диагностическими методиками по изучению индивидуальных особенностей, проявляющихся в профессиональной деятельности; - навыками выбора будущей профессии и карьеры; - технологией создания жизненного плана, выбора профессии и построения профессиональной карьеры; - технологией написания резюме, прохождения собеседования с работодателем, самопрезентации, поиска работы и трудоустройства и др.

Таблица 16

Структура профориентационных компетенций обучающихся

Компетенция	Основное содержание
Ценностно-смысловая	Способность понимать смысл жизни; ценностное отношение к труду; осмысленное отношение к профессии, проблемам самоопределения; осознанный выбор профессии; готовность к социально значимой деятельности, преодолению трудностей.
Мотивационная	Информированность о будущей специальности; цели, планы на будущее; отношение к профессии, желание быть в профессии и добиваться признания в ней; умение организовывать процесс изучения и выбирать собственную траекторию образования.
Целенаполагающая	Способность определять цели, оценивать ситуацию, переводить общую цель в конкретные задачи, анализировать нестандартные ситуации; планировать последовательность решения; готовность к принятию ответственных решений.
Технологическая	Знание вариантов, где и как получить профессию; осознание образовательных траекторий; способность к реализации образовательного плана, профессиональной карьеры; владение основами самопрезентации (технологией написания резюме, проведения поисковых звонков, собеседования с работодателем и т.д.); владение технологией поиска работы; способность к самопознанию индивидуальных особенностей в соответствии с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к человеку; способность запрашивать и критически осмысливать информацию, касающуюся проблем профессионального становления; владение информацией о будущей профессиональной сфере деятельности (потребности рынка труда, карьера, материальный и нематериальный рост); анализ смежных профессий.
Социальная	Способность к построению социальных и деловых контактов; готовность к социальному взаимодействию: способность соотносить свои устремления с интересами других людей и социальных групп, продуктивно взаимодействовать с людьми; умение устанавливать и поддерживать контакты; использовать ресурсы других людей и социальных институтов для решения задач самоопределения; владение навыками сотрудничества.

Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей, тем занятий	Всего	Теор	Прак
1	**Модуль «Я в мире профессий и на рынке труда»**			
1.1	Мы начинаем путь	2	1	1
1.2	Мир профессий и специальностей	2	1	1
1.3	Мои профессиональные склонности и интересы	2	1	1
1.4	Я на рынке труда	2	1	1
1.5	Технология изучения рынка труда	2	1	1
1.6	Востребованные и невостребованные профессии	2	1	1
Итого по модулю		**12**	**6**	**6**
2	**Модуль «Я и мои индивидуальные особенности»**			
2.1	Характер человека и выбор профессии	2	1	1
2.2	Тип личности и профессиональный выбор	1	0,5	0,5
2.3	Темперамент и выбор профессии	2	1	1
2.4	Мои профессиональные способности	1	0,5	0,5
2.5	А не гений ли я. Интеллект и выбор профессии	1	0,5	0,5
2.6	Профессионально-важные качества	2	1	1
2.7	Жизненные интересы и выбор профессии	1	0,5	0,5
Итого по модулю		**10**	**5**	**5**
3	**Модуль «Я в мире профессионального образования»**			
3.1	Мир рабочих профессий	2	1	1
3.2	Профессии, по которым можно получить образование в колледже	2	1	1
3.3	Образовательные возможности колледжа	2	1	1

3.4	Моя карьера на базе колледжа	2	1	1
3.5	Профессии, по которым обучают в вузе	2	1	1
3.6	Система высшего профессионального образования	2	1	1
3.7	Моя образовательная траектория	2	1	1
Итого по модулю		**14**	**7**	**7**
4	**Модуль «Моя будущая профессия и карьера»**			
4.1	Создание жизненного плана	2	1	1
4.2	Моя будущая профессия	2	1	1
4.3	Прогноз профессиональной деятельности	2	1	1
4.4	Моя профессиональная карьера	2	1	1
Итого по модулю		**8**	**4**	**4**
5	**Модуль «Технология самопрезентации и трудоустройства»**			
5.1	Составляем резюме	2	1	1
5.2	Ищем работу по телефону	2	1	1
5.3	Проходим собеседование	2	1	1
5.4	Технология трудоустройства	2	1	1
5.5	Технология самопрезентации	2	1	1
5.6	Права и обязанности несовершеннолетних работников	1	1	-
5.7	Счастливого профессионального пути	2	1	1
5.8	День карьеры	2	-	2
Итого по модулю		**15**	**7**	**8**
Экскурсии, профессиональные пробы		**16**	**8**	**8**
Проектная деятельность		**4**	**2**	**2**
ИТОГО		**79**	**39**	**40**

Содержание программы

МОДУЛЬ 1.
«Я в мире профессий и на рынке труда»

Тема 1.1. Мы начинаем путь. Знакомство с содержанием и особенностями курса «Моя будущая профессия и карьера». Упражнение «Знакомство». Выработка правил поведения на занятиях. Дискуссия «Выбор профессии в жизни человека». Упражнение «Расскажи о себе». Игра «Скульптура». Игровой психологический тест «Кто вы: капитан, рулевой, пассажир?». Заполнение анкеты социально-профессионального самоопределения.

Тема 1.2. Мир профессий и специальностей. Игровая разминка «Мир профессий». Характеристика мира профессий и специальностей. Игра «Профессии и специальности». Характеристика структуры профессий. Классификации профессий. Составление формулы профессий. Игра «Формула профессий».

Тема 1.3. Мои профессиональные склонности и интересы. Определение профессиональных склонностей и интересов по методике С.И. Вершинина. Работа с группами профессий по классификации Е.А. Климова. Знакомство со схемой анализа профессий. Игра «Схема анализа профессий». Игра-задание «Найди пару».

Тема 1.4. Я на рынке труда. Дискуссия «Профессиональный выбор с учетом требований рынка труда». Характеристика рынка труда. Упражнение «Успешные и неуспешные профессии». Рынок труда московского региона. Факторы развития рынка труда.

Тема 1.5. Технология изучения рынка труда. Обучение технологии анализа рынка труда. Поиск наиболее востребованных вакансий. Работа с газетами, журналами, Интернет – источниками. Знакомство с понятием «востребованные профессии», «невостребованные профессии». Упражнение «Востребованные и невостребованные профессии». Игра «Деревянный каприз».

Тема 1.6. Востребованные и невостребованные профессии. Закрепление информации о рынке труд. Дискуссия-игра «Кто нужен нашему городу?». Задание «Ранжирование». Наиболее востребованные профессии для экономики московского региона.

МОДУЛЬ 2.

«Я и мои индивидуальные особенности»

Тема 2.1. Характер человека и выбор профессии. Характер, черты характера, структура характера. Упражнение «Мой характер». Обсуждение характера участников. Упражнение «Опиши свой характер». Групповое обсуждение «Характер и профессиональная деятельность». Игра «Аукцион». Определение уровня субъективного контроля.

Тема 2.2. Тип личности и профессиональный выбор. Профессиональный тип личности. Характеристика типов личности по Дж. Холланду. Определение профессионального типа личности по методике Дж. Холланда. Упражнение «Тип личности и профессия».

Тема 2.3. Темперамент и выбор профессии. Темперамент, типы темперамента. Дискуссия «Как темперамент проявляется в профессиональной деятельности». Проявление особенностей типа темперамента в профессиональной деятельности. Задание «Связь темперамента и профессии»». Определение типа темперамента по методике Г. Айзенка.

Тема 2.4. Мои профессиональные способности. Способности. Задатки. Отличия задатков от способностей. Виды способностей. Профессиональная пригодность. Степень профессиональной пригодности по Е.А. Климову. Диагностика способностей по методике Е.И. Рогова.

Тема 2.5. А не гений ли я. Интеллект и выбор профессии. Интеллект. Проблема интеллекта в науке. Диагностика интеллектуальных способностей по методике Р. Амтхауэра.

Тема 2.6. Профессионально важные качества. Профессионально важные качества человека. Упражнение «Определение понятий». Уровни развития ПВК по А.К. Марковой. Упражнение «Профессионально важные качества». Диагностика самооценки ключевых компетенций.

Тема 2.7. Жизненные интересы и выбор профессии. Упражнение «Кто Я». Интересы, виды интересов. Диагностика профессионально-личностных интересов по методике «Карта интересов» А.Е. Голомштока. Игра «Кто есть кто». Дискуссия «Мои индивидуальные особенности или рынок труда».

МОДУЛЬ 3.
«Я в мире профессионального образования»

Тема 3.1. Мир рабочих профессий. Обсуждение проблемы рабочих профессий. Понятие «рабочая профессия». Заполнение анкеты по изучению отношения к обучению в колледже. Игра

«Цепочка рабочих профессии». Игра «День из жизни». Дискуссия «Престижно ли быть рабочим».

Тема 3.2. Профессии, по которым можно получить образование в колледже. Технология рассмотрения и обсуждения профессий, по которым можно получить образование в колледже. Схема рассмотрения профессий, требующих среднего профессионального образования (на примере профессии парикмахер). Игра «Какие профессии можно получить в колледже».

Тема 3.3. Образовательные возможности колледжа. Дискуссия «Какие стереотипы о колледжах и их выпускниках наиболее распространены в нашем обществе». Общая информация о системе среднего профессионального образования. Упражнение «Колледжи нашего округа и района». Технология рассмотрения возможностей получения образования в колледже. Самостоятельная работа с профессиограммами профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования.

Тема 3.4. Моя карьера на базе колледжа. Рассмотрение варианта получения образования участниками в колледже. Написание сочинения по моделированию будущей профессиональной жизни обучающихся по профессиям, требующем среднего профессионального образования. Обсуждение сочинений обучающихся.

Тема 3.5. Профессии, по которым обучают в вузе. Технология рассмотрения и обсуждения профессий, по которым можно получить образование в вузах. Схема рассмотрения профессий, требующих высшего профессионального образования (на примере профессии web-дизайнер). Игра «Какие профессии можно получить в вузе».

Тема 3.6. Система высшего профессионального образования. Университет, институт, академия – образовательные организации высшего образования. Упражнение «Университет, институт, академия». Уровни и формы высшего профессионального образования. Упражнение «ВУЗы нашего округа и района». Технология рассмотрения возможностей получения образования в вузе. Самостоятельная работа с профессиограммами профессий и специальностей, требующих высшего профессионального образования.

Тема 3.7. Моя образовательная траектория. Соотнесение результатов профессиональной диагностики с психологическими требованиями профессий. Игра «Памятка». Определение образовательной траектории обучающихся.

МОДУЛЬ 4.
«Моя будущая профессия и карьера»

Тема 4.1. Создание жизненного плана. Самоопределение, виды самоопределения. Ближняя и дальняя профессиональная перспектива. Успех. Задание «Мой день через 10 лет». Задание «Мои достижения». Жизненный план, его значение, схема создания жизненного плана. Задание «Создание жизненного плана».

Тема 4.2. Моя будущая профессия. Упражнение «Ассоциации». Выбор человеком профессии, его значение. Формула «Хочу-Могу-Надо» в выборе профессии. Условия выбора профессии. Упражнение «Хочу-Могу-Надо». Ошибки, сопутствующие выбору профессии. Анализ профессии с точки зрения ошибок при ее выборе. Задание «Определение понятий». Процесс принятия решений. Алгоритм принятия решения о выборе профессии.

Тема 4.3. Прогноз профессиональной деятельности. Упражнения «Цепочка». Задание «Цели и ценности в профессиональной деятельности». Прогноз профессиональной деятельности.

Тема 4.4. Моя профессиональная карьера. Карьера. Этапы профессиональной карьеры. Задание «Планирование карьеры». Технология построения профессиональной карьеры. Создание личной профессиональной перспективы. Игра «Пять шагов».

МОДУЛЬ 5.
«Технология самопрезентации и трудоустройства»

Тема 5.1. Пишем резюме. Упражнение «Автопортрет». Резюме. Структура резюме. Требования к резюме. Упражнение «Создаем резюме». Структура характеристики. Упражнение «Характеристика».

Тема 5.2. Ищем работу по телефону. Телефонный звонок и его плюсы при поиске работы. Технология телефонного звонка и его компоненты. Игра «Телефонный звонок». Хитрости телефонного звонка. Упражнение «Я люблю себя за…».

Тема 5.3. Проходим собеседование. Упражнение «Счет. Правила посещения работодателя. Рекомендации для построения вариантов ответов. Примерный перечень вопросов, которые могут быть заданы на собеседовании при приеме на работу. Упражнение «Собеседование». Схема собеседования с работодателем. Ролевая игра «Конкурсный отбор».

Тема 5.4. Технология трудоустройства. Трудоустройство.

Источники вариантов трудоустройства. Упражнения «Справочники», «Газеты». Практические ситуации и задания.

Тема 5.5. Технология самопрезентации. Самопрезентация. Технология самопрезентации. Этапы самопрезентации. Упражнения «Мои качества, «Рассказ о себе». Структура самопрезентации. Уверенное поведение.

Тема 5.6. Права и обязанности несовершеннолетних работников. Трудовой договор. Условия и особенности труда несовершеннолетних. Оплата труда несовершеннолетних.

Тема 5.7. Счастливого профессионального пути. Подведение итогов курса «Моя будущая профессия и карьера». Задание «Мои достоинства. Упражнение «Самопрезентация». Игра «Коллаж». Упражнение «Шаги», «Чемодан в дорогу».

Тема 5.8. День карьеры. Защита проектных работ обучающихся.

Методические рекомендации и технология реализации программы «Моя будущая профессия и карьера»

МОДУЛЬ 1
«Я в мире профессий и на рынке труда»

Тема 1.1. Мы начинаем путь

Цель – формирование мотивации у обучающихся к участию в занятиях по профессиональной ориентации.

1. Организационный момент

В начале каждого занятия необходимо создать положительную атмосферу на учебное занятие, мотивацию для активизации социально-профессионального самоопределения, познакомить с темой, целью и содержанием данного урока. Необходимо познакомить обучающихся с содержанием и структурой профориентационного курса Моя будущая профессия и карьера». Вариант начала занятия может быть произвольным. Мы предлагаем следующее.

Дорогие друзья, мы приступаем к изучению очень интересного и необычного курса «Моя будущая профессия и карьера». На занятиях вам потребуется понять самого себя, осознать свои профессиональные интересы, потребности и выявить главные ценности в жизни, общении, будущей профессии. На уроках будут проведены различные психологические тесты, ролевые игры, дискуссии. Участие в занятиях позволит вам правильно и эффективно выбрать будущую профессию, построить вариант профессиональной карьеры. Жизнь так устроена, что каждому человеку на протяжении своего пути постоянно приходится принимать решения. И какими бы отдаленными во времени они нам не казались, все равно рано или поздно их надо принимать. От верно принятого решения часто зависит наше благополучие, а, может быть, и решение судьбоносных вопросов в жизни.

Цель данного курса состоит в том, чтобы помочь вам обучиться самостоятельно принимать жизненно важные решения и нести ответственность за свою судьбу; а также научить вас включать свои профессиональные интересы в более общие жизненные планы и осуществлять целенаправленные шаги по их реализации.

2. Упражнение «Знакомство». Желательно, чтобы в играх, упражнениях, дискуссиях и др. принимали участие все обучающиеся.

Инструкция. У каждого из вас есть фамилия и имя. Нужно назвать их, а затем на первые буквы фамилии и имени назвать 2

любых качества человека, необходимых для того, чтобы добиться успеха в жизни и профессиональной деятельности. Профконсультант начинает первым, показывая пример (например, ДП – дипломатичный, пунктуальный). Обучающиеся по очереди начинают называть свои личностные качества. Затем следует обсуждение – почему именно эти качества необходимы для достижения успеха.

Для достижения жизненного успеха в современном мире человеку необходимо обладать определенными личностными и профессиональными качествами: трудолюбие, упорство, пунктуальность, аккуратность, отзывчивость, ответственность, исполнительность, деликатность и т. п. Многие известные люди стали успешными именно за счет того, что обладали данными качествами. Можно привести конкретные примеры знаменитых людей. Можно это предложить сделать участникам.

3. Выработка правил поведения на занятиях

На занятиях «Моя будущая профессия и карьера» необходимо соблюдать определенные правила поведения. Профконсультант предлагает участникам высказать свои предложения, а сам фиксирует их. Можно принять самые неожиданные формулировки «быть находчивым, быть веселым, всегда улыбаться» и т. д. После занятия можно попросить обучающихся создать большой, красочный «Билль о поведении на занятиях». Необходимо подвести обучающихся к тому, чтобы были зафиксированы следующие правила, необходимые для эффективной работы:

• поддержка друг друга;

• принятие друг друга;

• уважение к себе и друг к другу;

• умение слушать (выслушать, понять и принять чужую точку зрения);

• свобода выбора (участник высказывает и делает что-то, в зависимости от того, как он это понял);

• открытость и готовность поделиться своими представлениями об обсуждаемом предмете и др.

4. Дискуссия «Выбор профессии в жизни человека»

Вопросы для обсуждения:

• Выбрали ли вы себе профессию?

• Какие ваши жизненные планы и ценности?

• Каким вы видите свое будущее?

• Что может помешать реализоваться вашей мечте?

• Почему так важно правильно выбрать профессию?

• Что означает «правильно выбирать профессию»? После обсуждения профконсультант подводит итоги.

5. Упражнение «Расскажи о себе»

Инструкция. Сейчас каждый должен рассказать о себе самое главное, перечислить свои личностные качества, профессиональные интересы, склонности, увлечения, хобби. В своих ответах вы должны ответить на вопрос о будущей профессии и карьере. Один говорит, а все остальные должны внимательно слушать. После рассказа следует обсуждение – подходит ли данная профессия вашему однокласснику с такими личностными качествами. Если нет, то необходимо предложить, с вашей точки зрения, наиболее подходящую для него профессию или сферу трудовой деятельности.

6. Игра «Скульптура»

Инструкция. Попросим одного из ребят построить скульптуру под названием «О чем думает современный молодой человек, выбирая профессию». На сцене, скорее всего, появится фигура самого молодого человека, а за ним – его мысли о чем-то. Все эти роли (изображение мыслей) будут исполнять другие обучающиеся.

После игры профконсультант задает вопросы, подводит итоги.

• Сколько времени в течение дня вы уделяете размышлениям о своей будущей профессии, карьере?

• Нужно ли планировать выбор профессии или же без него можно обойтись?

• Соответствуют ли данные мысли адекватному выбору профессии?

7. Игровой психологический тест «Кто вы: капитан, рулевой, пассажир?»

Инструкция. Предлагаемый ниже тест позволит определить какую «роль» вы непосредственно играете в этой жизни. Иными словами, кто вы: «капитан», «рулевой», «пассажир»? Варианты ответов: «да», «нет». Отвечайте быстро, не задумываясь.

1. Я всегда чувствую ответственность за все, что происходит в моей жизни.

2. В моей жизни не было бы стольких проблем, если бы некоторые люди изменили свое отношение ко мне.

3. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.

4. Иногда мне кажется, что я родился (родилась) под «несчастливой звездой».

5. Я считаю, что алкоголики сами виноваты в своей болезни.

6. Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал (стала) таким, какой я есть.

7. Если я простужаюсь, предпочитаю лечиться самостоятельно, а не прибегать к помощи врача.

8. Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые так раздражают в женщине, чаще всего виноваты другие люди.

9. Считаю, что любую проблему можно решить, и не очень понимаю тех, у кого вечно возникают какие-то жизненные трудности.

10. Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали за меня.

11. Если происходит конфликт, то, размышляя, кто в нем виноват, я обычно начинаю с самого (самой) себя.

12. Если черная кошка перейдет мне дорогу, я перехожу на другую сторону улицы.

13. Я считаю, что каждый человек независимо от обстоятельств должен быть сильным и самостоятельным.

14. Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились ко мне снисходительно.

15. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

Обработка результатов

За каждый ответ «да» на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и ответ «нет» на вопросы 2, 4, 6, 8, 10,12, 14, 15 поставьте себе по 10 баллов. Посчитайте общее количество баллов.

От 100 до 150 баллов – вы «капитан» собственной жизни, чувствуете ответственность за все, что с вами происходит, многое берете не себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг жизненных проблем. Вы видите перед собой задачу и думаете над тем, как ее надо решить. Что при этом вы чувствуете, что происходит в вашей душе – для окружающих загадка.

От 50 до 99 баллов – вы охотно бываете «рулевым» умеете жить в добром согласии с другими людьми, не нарушая согласия с самим (самой) собой. Но если необходимо, можете передавать штурвал другим людям. Вы реалистично оцениваете свои возможности и трудности. Рассудительность, гибкость и чуткость всегда являются вашими союзниками.

До 49 баллов – вы часто бываете «пассажиром» в своей жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря: так сложились обстоятельства, судьба и т. п. В своих трудностях вы обвиняете кого угодно, но только не себя. Настоящая независимость кажется вам недостижимой. Но вы умеете мирно сосуществовать с другими.

8. Заполнение участниками анкеты социально-профессионального самоопределения

Анкета представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

9. Подведение итогов занятия

В конце занятия профконсультант должен обобщить все сказанное на уроке и кратко сформулировать итоги занятия.

Тема 1.2. Мир профессий и специальностей

Цель – ознакомление обучающихся с понятиями «профессия», «специальность», со структурой и классификацией профессий.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Игровая разминка «Мир профессий»

Инструкция. Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, и тот, у кого он находится, должен будет назвать какую-либо профессию и бросить мяч любому другому участнику. Поймавший мяч называет профессию, начинающуюся на последнюю букву того названия, которое было произнесено предыдущим участником. После завершения обучающиеся высказывают свои мысли и чувства о проведенном упражнении. Профконсультант подводит итоги.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать определенной суммой знаний, умений, навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества и компетенции. Уровень развития этих составляющих определяет темпы профессионализации человека и степень успешности его профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность – это род труда, следствие его дифференциации. В ней различают 2 стороны: общество (как работодатель) и человек (как работник).

Общество в этих отношениях выступает как:

• заказчик выполнения общественно значимых видов деятельности;

• организатор условий труда человека;

• источник материального финансирования труда и зарплаты;

• регулятор правовых отношений между работодателем и работником;

• эксперт качества деятельности, осуществляемой работником;

• источник формирования социального отношения к профессии (ее значимость, престиж и т. п.).

Таким образом, с точки зрения общества, *профессия* – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности людей, которые могут обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении значимого результата. Именно общество определяет спрос на конкретную профессию.

С точки зрения конкретного человека, *профессия* – это деятельность, которая является источником его существования, а также средством профессиональной и личностной самореализации.

С точки зрения А.К. Марковой, профессия – это «социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития».

Однако помимо профессий также выделяют и специальности.

Специальность – это вид занятий в рамках одной профессии, узкая направленность деятельности. Например, врач – это профессия, а терапевт, хирург, стоматолог – это специальности в рамках профессии врача.

Часто люди путают профессии и специальности с должностями.

Должность – положение работника в штате организации (учреждения, предприятия и др.), обеспечивающее реализацию им функций и обязанностей в соответствии с его должностными инструкциями. Например, директор, начальник отдела, главный специалист, специалист и т. п.

4. Игра «Профессии и специальности»

Инструкция. Сейчас мы будем учиться разделять понятие профессии от специальностей. Сначала вам необходимо назвать профессию, а потом специальности по данной профессии.

Начинает профконсультант, а затем продолжают обучающиеся. Например, профессия – учитель, а специальности – учитель музыки, химии и т. д.

Перечень профессий для проведения игры: водитель, инженер, повар, врач, дизайнер, строитель, техник, технолог, лаборант, мастер, менеджер, парикмахер и т. д.

5. Структура и классификации профессий

Ни один человек в мире не производит всего того, что ему необходимо для жизни. На сегодняшний день существуют десятки тысяч видов труда. Но каждая профессия имеет свою структуру.

Структура профессии – это те составные элементы, которые входят в ее состав. Это – цель труда, предмет труда, условия труда, средства труда, характеристика труда, содержание труда и

т. д.

1. *Предмет труда* – на что направлен труд.

2. *Цель труда* – каковы конечные результаты труда.

3. *Средства труда* – что использует человек, какой инструмент.

4. *Условия труда* – где работает человек.

5. *Содержание труда* – что человек делает на работе, в процессе трудовой деятельности.

Для более ясного представления о профессиях обратимся к вариантам классификации их по разным основаниям.

В зависимости от основания классификации профессии объединяются в различные группы. Общие основания классификации вытекают из структуры самой профессиональной деятельности, которая характеризуется особенностями конкретного вида труда и требованиями к тому, кто его осуществляет. Такими основаниями являются характеристика объекта труда (на что направлен труд) и характеристика его субъекта (кто осуществляет труд).

При характеристике объекта труда профессии делят на следующие группы: по предмету, целям, средствам, условиям, составу и характеру действий. При характеристике субъекта труда профессии делят на группы: по степени необходимой квалификации, в зависимости от психофизиологических особенностей.

Таким образом, каждая профессия, может быть комплексно описана, т. к. она находит свое место в каждой классификации, получая характеристику по тому или иному основанию.

I. Характеристика профессий по объекту труда.

Самой известной является классификации профессий Е.А. Климова. В ее основу положен **предмет труда.**

1. Предмет труда – *природа* (животный, растительный мир, неживая природа). Это профессии, связанные с сельским хозяйством, лесной отраслью, природоохранной, экологической деятельностью, биотехнологиями, метеорологией, геодезией.

2. Предмет труда – *техника.* Это профессии, связанные с производством и техническим обслуживанием. Это, как правило, рабочие специальности.

3. Предмет труда – *знаковая система* (схемы, знаки, устная и письменная речь, цифры, ноты, символы). Этот вид деятельности относится к умственному труду.

4. Предмет труда – *художественный образ* (изобразительная, музыкальная, литературно-художественная, актерская деятельность). Это деятельность по созданию новых образов в культуре и искусстве.

5. Предмет труда – *человек.* Это деятельность по общению и взаимодействию с другими людьми.

Данные виды профессий можно разделить на **классы.** Профессии бывают *исполнительские* и *творческие* (см. таблицу 17).

Таблица 17

Типы и классы профессий

Типы профессий	Классы профессий по характеру труда	
	Исполнительские	**Творческие**
Человек-человек	Агент, воспитатель, медсестра, милиционер, продавец, социальный работник	Врач, менеджер, психолог, учитель, юрисконсульт
Человек-техника	Бетонщик, водитель, сварщик, каменщик, маляр, машинист, механик, монтажник	Инженер, конструктор, технолог
Человек – знаковая система	Кассир, машинистка, наборщик, телефонист	Бухгалтер, переводчик, программист, экономист
Человек – художественный образ	Закройщик, парикмахер, повар, портной, фотограф	Актер, архитектор, музыкант, хореограф, художник
Человек – природа	Животновод, садовод, фермер, зоотехник	Агроном, ветеринар, геолог, физик, химик, биолог

Вопросы для обсуждения:

• Что такое исполнительские и творческие профессии?

• Можно ли в исполнительских профессиях использовать творческую деятельность? И наоборот?

• Где можно получить данные профессии?

Вопросы для обсуждения после анализа таблицы:

• К какому типу профессий можно отнести инженера, например?

• А фрезеровщика, столяра, учителя, дизайнера, продавца, техника, технолога, закройщика, парикмахера, стилиста, машиниста и т. д.?

Существуют и другие основания для классификации

профессий. Помимо предмета труда, профессии разделяются по **цели труда:** гностические, преобразующие, изыскательные.

1. *Гностические.* Цель – распознать, проконтролировать, классифицировать, обобщить, узнать, проверить по заранее известному признаку (аудитор, синоптик, следователь, счетовод).

2. *Преобразующие.* Цель – изготовить по образцу, изменить, преобразовать что-либо (швея, парикмахер, слесарь, повар, педагог).

3. *Изыскательные.* Цель – придумать, изобрести, вывести новую схему или формулу (художник, сценарист, дизайнер, инженер).

В данной классификации необходимо разобраться в конечной цели труда. Вернемся к профессии «инженер». К какому типу по цели труда она относится? Она относится ко всем трем, важно учитывать специализацию. Инженер-конструктор придумывает что-то новое, изобретает. Инженер-технолог контролирует процесс по созданным схемам. Инженер-испытатель проводит проверку образца и т. д.

По такому же образцу можно разобрать с участниками другие профессии. Можете ли вы привести свои примеры разделения профессий и специальностей по целям труда?

По **средствам труда** профессии разделяют на несколько видов.

1. *Профессии ручного труда.* Это в основном рабочие профессии (столяр, плотник, штукатур, маляр, фрезеровщик, парикмахер, стилист, официант).

2. *Профессии машинно-ручного труда.* Использование машин с ручным управлением (водитель, сварщик, гончар, ткач).

3. *Профессии, связанные с применением автоматизированных систем и оборудования* (программист, системный администратор, оператор, диспетчер).

4. *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда,* т. е. психических процессов (педагог, медсестра, нотариус, продавец).

Обучающиеся самостоятельно определяют, какие профессии относятся к данной классификации. Профконсультант уточняет ответы.

По **условиям труда** профессии так же разделяют на несколько видов.

1. *Профессии, связанные с работой в микроклимате, близком к бытовому* (бухгалтер, ювелир, социальный работник).

2. *Профессии, связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду* (дворник, геодезист, агроном).

3. *Профессии, связанные с работой в необычных и*

экстремальных условиях (пожарный, машинист, электромонтажник, крановщик, милиционер).

4. *Профессии, связанные с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей* (медсестра, учитель начальных классов, воспитатель).

В данной классификации необходимо разобраться в условиях труда конкретного работника. Например, журналист. Есть журналисты, которые работают дома, другие работают в «горячих» точках, третьи – несут ответственность за достоверность информации, а значит за жизнь людей.

По такому же образцу можно разобрать другие профессии. Можете ли вы привести свои примеры разделения профессий и специальностей по условиям труда?

По **составу действий** профессии разделяются на двигательные, познавательные, действия по согласованию усилий и действия межличностного общения.

1. *Двигательные* (столяр, сварщик, швея, ткачиха, дизайнер, парикмахер).

2. *Познавательные* (лаборант, технолог, библиотекарь).

3. *Действия межличностного общения* (психолог, медсестра, педагог, продавец).

4. *Действия по согласованию усилий* (диспетчер, системный администратор).

По **характеру действий** профессии делятся на два вида.

1. *Профессии с преобладанием повторяющихся монотонных операций* (кузнец, продавец, слесарь, сантехник, садовод, швея).

2. *Профессии с вариативными действиями по заданным алгоритмам, требующие элементов творческого подхода* (инженер, парикмахер, стилист, педагог, врач, дизайнер, технолог).

Обучающиеся самостоятельно определяют, какие профессии относятся к данным классификациям.

II. Характеристика профессий по субъекту труда.

По **психофизиологическим особенностям** профессии разделяют на 2 группы:

1. *Профессии, требующие абсолютной профессиональной пригодности,* например, быстроты реакции, высокого уровня развития специальных способностей (спортсмен, музыкант, художник).

2. *Профессии, требующие относительной профессиональной пригодности,* где отсутствие некоторых качеств может быть компенсировано мотивацией, опытом, образованием (большинство профессий).

В зависимости от **степени необходимой квалификации**

профессии разделяют на 3 группы:

1. *Профессии, требующие высококвалифицированного труда, специальной и длительной подготовки* (врач, психолог, юрист, режиссер).

2. *Профессии с простым квалифицированным трудом* (продавец, секретарь, медсестра).

3. *Профессии с неквалифицированным трудом, не требующие специальной подготовки* (дворник, гардеробщик, курьер).

6. Игра «Формула профессии» (авт. М.Ю. Савченко, методика модифицирована автором)

Инструкция. По моей команде все встают и начинают хаотично передвигаться по классу; по команде «профессии сплотились» вы объединяетесь в группы по 4–5 человек. Объединяться нужно с теми, кто находится ближе всех к вам. После объединения участникам даются карточки с профессиями: одна карточка на группу, по 5 профессий в каждой. Участникам необходимо составить формулы профессий. Для этого необходимо использовать различные классификации профессий.

Мы предлагаем следующий вариант задания.

1 карточка: бухгалтер, токарь, учитель, парикмахер, водитель.

2 карточка: адвокат, спасатель МЧС, машинист, повар, слесарь.

3 карточка: пожарный, строитель, пианист, столяр, автомеханик.

4 карточка: секретарь, крановщик, инженер, плотник, диспетчер.

5 карточка: медсестра, швея, агроном, дизайнер, наладчик.

Для примера можно составить формулу профессии «продавец». Человек – человек; преобразующая; ручного труда (функциональные средства); микроклимат, близкий к бытовому; межличностное общение; повторяющиеся монотонные операции; требует относительной профессиональной пригодности, простой квалификации.

При обсуждении упражнения акцентируется внимание на ошибках, а также на значимости знаний о мире профессий.

7. Подведение итогов занятия

Тема 1.3. Мои профессиональные склонности и интересы

Цель – диагностика профессиональных склонностей и интересов, обучение обучающихся анализу профессий.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Определение профессиональных склонностей и интересов обучающихся (авт. С.И. Вершинин)

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы по профориентации».

После тестирования обучающиеся совместно обсуждают результаты диагностики. Совпали ли желания детей и полученные результаты тестирования – вот главный вопрос.

3. Игра «Схема анализа профессии» (авт. Н.С. Пряжников, методика модифицирована автором)

Инструкция. Профконсультант просит назвать любую профессию, которую все хорошо знают. Например, водитель, повар, строитель, парикмахер, менеджер, врач и др. Педагог обращается к классу со следующим заданием. Представьте, что я «свалился с луны» и ничего не знаю о земных профессиях, но я знаю русский язык. Попробуйте объяснить мне, что собой представляет профессия строителя. Вы должны назвать характеристики данной профессии. Смысл данного задания – сформировать у обучающихся желание познакомиться со схемой, которая позволила бы им рассказать о любой профессии.

Профконсультант раздает материалы. Схема анализа профессий представлена в таблице 18. По ходу обсуждения необходимо показать, каким образом можно проанализировать любую профессию.

Далее идет практическая отработка заданий. Сначала педагог называет любую профессию, а обучающиеся должны описать ее характеристики (не более 5–6 профессий). Затем группу можно разбить на 3–4 подгруппы, когда каждый обучающийся загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Участник, загадавший профессию, сам зачитывает ее характеристики, а каждый из участников подгрупп называет по очереди свои варианты отгадки. После завершения обучающиеся высказывают свои впечатления.

Профконсультант подводит итоги.

Таблица 18

Схема анализа профессий

Характеристики профессий	Характеристика выбранной профессии	Самостоятельное кодирование загаданной профессии
Предмет труда 1 – природа, животные, растения 2 – люди (взрослые, дети) 3 – материалы 4 – техника, транспорт 5 – информация (тексты, цифры, ПК) 6 – художественный образ		
Цели труда 1 – контроль, оценка, диагноз 2 – преобразование, изменение 3 – творчество, изобретательство 4 – транспортирование, перемещение 5 – обслуживание 6 – собственное развитие		
Средства труда 1 – ручные, простые приспособления 2 – механические 3 – автоматические 4 – речь, зрение, слух, мимика 5 – знания, способы мышления 6 – переносные или стационарные средства		

Условия труда 1 – производственный цех 2 – большие помещения с людьми (аудитории, торговые и концертные залы) 3 – бытовой микроклимат 4 – необычные условия (влажность, температура, стерильность) 5 – риск для жизни и здоровья 6 – на открытом воздухе 7 – работа сидя, стоя, в движении 8 – домашние условия		
Характер общения в труде 1 – минимальное общение 2 – клиенты, посетители 3 – постоянный коллектив 4 – работа с группами людей 5 – дисциплина, субординация в труде		
Ответственность в труде 1 – материальная 2 – моральная 3 – за жизнь и здоровье других людей 4 – невыраженная ответственность		
Особенности труда 1 – большая заработная плата 2 – льготы 3 – командировки 4 – законченный результат труда 5 – различные «соблазны» 6 – встречи со знаменитостями		
Типичные трудности 1 – высокое нервное напряжение 2 – профессиональные заболевания 3 – невысокий престиж в работе		
Минимальный образовательный ценз 1 – без специального образования 2 – среднее профессиональное 3 – высшее профессиональное 4 – доп. профессиональное 5 – послевузовское		

4. Игра-задание «Найди пару»

Инструкция. Сейчас каждый из вас получит карточку с названием профессии. Ваша задача – прочитать название и никому не сообщать его. В группе обязательно есть еще один человек с такой же карточкой. Я буду задавать вам различные вопросы, касающиеся каких-либо характеристик

профессиональных деятельности. Если эта черта присуща той профессии, карточка с которой вам досталась, вы должны молча встать. Будьте внимательны, наблюдайте за остальными. Кто еще встанет вместе с вами? В результате вы должны постараться определить свою пару.

Примерный список профессий: учитель, охранник, водитель, медсестра, плотник, повар, учитель, строитель, автомеханик, слесарь, парикмахер, электрогазосварщик, маляр, дизайнер, ювелир, стилист, машинист.

Итак, эта профессия:

- пользуется спросом на рынке труда;
- не требует высшего образования;
- требует постоянного общения с другими людьми;
- не требует большой физической силы;
- требует хорошего зрения;
- хорошо оплачиваема;
- престижна;
- позволяет иметь много свободного времени;
- требует хорошего внимания;
- в работе используются определенные механизмы.

Обсуждая результаты игры, следует обратить внимание обучающихся на то, какие из характеристик были наиболее информативны для определения профессии, что вызвало наибольшие затруднения при решении задачи, какие характеристики профессиональной деятельности являются наиболее привлекательными для обучающихся?

5. Подведение итогов занятия

Тема 1.4. Я на рынке труда

Цель – формирование у обучающихся знаний о рынке труда.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Дискуссия «Мой профессиональный выбор и рынок труда»

Вопросы для обсуждения:

- Что такое рынок труда? Зачем он нужен?
- Надо ли учитывать потребности рынка при выборе своей профессии?
- Почему молодые люди, обладающие хорошими способностями и преуспевающие в процессе обучения, затем не могут найти работу?

Обучающиеся высказываются, профконсультант подводит

итоги.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Что же это за категория – рынок труда? По своей сути он очень напоминает обычный рынок товаров. Одни продают, предлагают товар. Другие покупают, осуществляют спрос.

Рынок – это взаимодействие спроса и предложения различных товаров. Так и рынок труда является взаимодействием спроса и предложения товара. Только это необычный товар, который называется – рабочая сила. Поэтому рынок труда – это отношения между покупателями и продавцами, определяющие условия найма и использования рабочей силы.

Рынок труда – это взаимодействие спроса и предложения на профессии и специальности, на рабочую силу. На рынке труда представлены два важнейших участника процесса – население, а точнее говоря, экономически активная его часть и производство.

Рынок труда – это отношения между покупателями и продавцами, определяющие условия найма и использования рабочей силы. Спрос на рабочую силу на рынке труда осуществляется всеми сферами производства, а предлагает рабочую силу население.

Современный рынок труда является конкурентным. Он характеризуется:

1. многочисленностью предприятий одного профиля, независимых друг от друга;
2. большим количеством невзаимодействующих специалистов-соискателей;
3. относительным отсутствием организованного воздействия как со стороны соискателей, так и со стороны работодателей, на установление цены рабочей силы.

Под *ценой рабочей силы* следует понимать условия найма, величину заработной платы сотрудника, возможности для повышения квалификации и профессионального роста, гарантии занятости.

Если рынок не конкурентный, тогда он монопольный или регулируемый. В большинстве случаев государство проводит антимонопольную политику, стремясь к конкурентному рынку. В настоящее время Правительство РФ совершенствует антимонопольное законодательство.

В чем же преимущества конкурентного рынка? Если на рынке действуют монополисты, то они, естественно, диктуют рынку свои условия. Монополист может решать, кому и сколько платить за работу, с кого и сколько требовать за свои услуги. Ведь кроме него никто не окажет эту услугу. А конкуренция заставляет работодателей вступать в борьбу за хорошего работника, реально

участвующего в процессе производства, удерживать определенный уровень заработной платы, поддерживать хорошие условия труда и психологический климат в коллективе, предоставлять сотрудникам возможности для творческого саморазвития и карьерного роста, решения своих личных задач.

А тех, кто предлагает услуги на рынке труда, конкуренция заставляет постоянно повышать свою квалификацию, расширять свои возможности, следить за своим здоровьем – физическим и психологическим, т. е. расти и в личностном, и профессиональном плане.

Работодатели, заинтересованные в успешном развитии своего предприятия, предъявляют к работникам достаточно жесткие требования. Причем, все эти требования можно условно разделить на две сферы – *узкопрофессиональные* и *личностные.* И в той, и в другой сфере требований к работникам можно найти прямо противоположные качества. Если водитель должен быть инициативным и аккуратным, то от повара требуется, прежде всего, исполнительность и педантичность. Если парикмахеру придется общаться с клиентом, и хотелось бы видеть его коммуникабельным человеком, то строителю лучше не испытывать чрезмерной тяги к общению. Иначе его работа на производстве будет ему очень скучна и качество обязательно снизится.

4. Упражнение «Успешные и неуспешные профессии»

Инструкция. Обучающиеся называют представителей сначала успешных, а затем неуспешных профессий. Профконсультант может выступить в роли провокатора, когда кто-либо из участников называет представителей успешной профессии, например, менеджера или экономиста, учитель может назвать в ряду неуспешных профессий того же менеджера и экономиста. И наоборот, когда кто-либо из участников называет представителей неуспешной профессии, например, сантехника или автомеханика, учитель может назвать в ряду успешных профессий представителей данных профессий.

Профконсультант должен сделать следующий вывод. Представители той или иной профессии могут быть как успешными, так и неуспешными. Это зависит не от самой профессии, а от человека, его стремлений.

5. Рынок труда столичного региона

На сегодняшний день и ближайшую перспективу социально-экономическое развитие московского мегаполиса может быть охарактеризовано следующими признаками:

1. многообразие форм и видов социально-экономической деятельности;

2. интенсивное расширение сферы услуг, связанное с развитием Москвы как крупнейшего делового, административного и финансового центра;

3. внедрение высоких технологий на предприятиях обрабатывающей промышленности (прежде всего, оборонного комплекса);

4. возрастающая степень инновационности в традиционных отраслях городской экономики жилищно-коммунальном хозяйстве, торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе;

5. повсеместное использование современных информационных технологий и формирование современной информационно-коммуникационной среды;

6. недостаточность собственных (коренных) демографических ресурсов для воспроизводства кадрового потенциала социально-экономической сферы города.

Особенностям социально-экономического развития Москвы соответствует сложившаяся структура занятости населения в основных отраслях городского хозяйства за последние годы: торговля и общественное питание – 1,5 млн. чел.; строительство – 749,4 тыс. чел.; промышленность – 831,8 тыс. чел.; сфера образования, культуры и искусства – 565 тыс. чел, наука и научное обслуживание – 331 тыс. чел, транспорт – 330 тыс. чел, ЖКХ и бытовое обслуживание – 210 тыс. чел.; сфера кредитования, страхования и финансов – 242,8 тыс. чел.

На функционирование московского рынка труда существенное влияние оказывают следующие системы факторов: производство, торговля, население, социальная сфера, законодательство и управление экономикой города. Анализ развития социально-трудовой сферы мегаполиса выявил особенности формирования столичного рынка труда.

Во-первых, это статус города. Москва является столицей РФ, в которой сосредоточено приблизительно 6 % всего населения страны, 8 % занятого населения; 9 % основных фондов; 7 % занятых, в сфере управления; 19 % населения, занятого в сфере финансов, кредита, страхования и пенсионного обеспечения; 34 % занятых в науке. В Москве сосредоточен большой научный, кадровый и финансовый потенциал. Все это делает город привлекательным для экономической миграции.

Во-вторых, одной из тенденций рынка труда Москвы является приток миграционного населения. В обозримом будущем миграционный приток населения в столицу, ввиду неблагоприятных тенденций рождаемости и смертности, будет являться основным источником прироста населения города.

Москва достаточно привлекательна для жителей страны и

ближнего зарубежья, поскольку средняя зарплата значительно выше, чем в других регионах. В плане трудоустройства мигранты в основном занимают ниши рынка труда, не привлекательные для москвичей. Вместе с тем мигранты привносят и свою культуру, уклад жизни, что не всегда положительно влияет на социально-психологический климат столицы.

В-третьих, особенностью столичного города, оказывающее влияние на формирование рынка труда, является то, что существует огромная разница между численностью постоянного и наличного населения. По экспертным оценкам, наличное население Москвы в 1,5 раза превышает постоянное.

В-четвертых, Москва, являясь крупнейшим промышленным и торговым центром на территории РФ, обеспечивает почти 30 % оборота розничной торговли; около 17 % внешнеторгового оборота, в том числе 16 % экспортных и 18 % импортных операций, оказывает 27 % общего объема платных услуг населению.

В-пятых, на формирование московского рынка труда оказывает влияние промышленность города. За последние три года наметился подъем в промышленной сфере экономики города. Отмечается рост объемов производства в полиграфии, химической и нефтехимической промышленности, машиностроении и металлообработке, медицинской промышленности. Вместе с тем, динамика развития экономики Москвы в основном положительна, что стало благоприятной основой для функционирования московского рынка труда, обеспечения занятости населения.

В-шестых, особенностью московского рынка труда является то, что уровень общей и регистрируемой безработицы в течение продолжительного времени остается одним из самых низких в России. В то же время стало нормой, что 6070 % вакансий предлагается для рабочих и только 30–40 % – для специалистов с высшим образованием.

Наблюдаемый дисбаланс спроса и предложения на рабочих кадров и специалистов сохраняется в связи с повышенными требованиями работодателей к квалификации специалистов, имеются также ограничения по полу и возрасту. Женщины в основном получают за ту же работу меньшую зарплату, чем мужчины. Все более высоко ценится работодателем профессионализм, качество базового и дополнительного образования.

Огромное влияние на формирование московского рынка труда оказывает преобразование структуры экономики столичного региона, происходящее большими темпами.

Объясняется это тем, что частный капитал устремился в отрасли, обеспечивающие его быстрый оборот и высокую рентабельность – пищевая промышленность, торговля, бытовое обслуживание населения, связь, отрасли естественных монополий. Именно эти отрасли требуют большого количества трудовых ресурсов.

Безусловно, огромное влияние на качество рынка труда имеет осознанный выбор гражданами профессии, вида деятельности, формы занятости в соответствии с личными наклонностями и потребностями рынка труда.

6. Подведение итогов занятия

Тема 1.5. Технология изучения рынка труда

Цель – обучение обучающихся анализу состояния и технологии изучения рынка труда.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Изучение рынка труда

При обучении обучающихся анализу рынка труда профконсультанту понадобятся газеты, журналы, печатные издания, Интернет-ресурсы по проблеме занятости, трудоустройства, рынка труда. Желательно иметь газеты с объявлениями о требуемых вакансиях.

Задание – обучающиеся должны проанализировать потребность экономики региона в рабочих кадрах и специалистах.

Анализ газет по вакансиям за 2005–2012 гг. показывает, что наиболее **востребованы** профессии и специальности, требующие среднего профессионального образования. Экономика нуждается в профессиях, не требующих высшего профессионального образования, поскольку не хватает рабочих рук и специалистов сферы услуг.

Вопросы для обсуждения:

• Какие специальности востребованы для экономики столичного региона?

• В каких организациях можно подучить данные специальности, овладеть профессией?

• Сколько работодатели готовы платить за труд рабочим?

• А сколько – за труд по профессиям высшего образования?

• Какие требования работодатели предъявляют к рабочим?

• Что будет со мной, если я пойду в колледж? Какие перспективы, в том числе и материальные, готовит обучение в колледже?

• Смогу ли я эффективно трудоустроиться, если пойду в вуз?

• Хорошо ли иметь рабочую профессию?

Профконсультант должен подвести обучающихся к проблеме востребованных и невостребованных профессий на рынке труда. Что такое востребованные и невостребованные профессии?

Востребованные – те, которые пользуются спросом на рынке труда. *Невостребованные* – те, в которых экономика города не нуждается.

Профессий в настоящее время много, но есть наиболее востребованные профессии. Какие профессии наиболее востребованы для столицы? Сколько человек может заработать по этим профессиям?

3. Упражнение «Востребованные и невостребованные профессии»

Инструкция. Обучающиеся называют и обсуждают сначала невостребованные профессии, а затем востребованные. После обсуждения можно задать вопрос: А почему же большинство выпускников школ выбирают именно те профессии, в которых город не нуждается? Профконсультант делает акцент на профессиональных образовательных организациях. Какие специальности можно получить в колледже, нужны ли эти специальности региону?

4. Игра «Деревянный каприз»

Инструкция. Участники разделяются на четыре подгруппы и получают листочки с заданием, листы бумаги формата А 4 и фломастеры. Всего 4 варианта заданий.

1. Вы – сотрудники небольшой частной фирмы «Деревянный каприз» по производству нестандартной мебели. Среди вас есть директор, представители отдела кадров, бухгалтер, начальник транспортного отдела, менеджер по рекламе. Ваше предприятие успешно развивается уже в течение 3 лет. Сейчас количество заказов возросло и вам необходимо расширить штат. Вы готовитесь принять на работу нового водителя «Газели», в обязанности которого будет входить доставка комплектующих со склада на производство и доставка готовых изделий заказчикам. Какими личными качествами, навыками, опытом, по-вашему, должен обладать этот человек? Составьте портрет идеального работника. Как вы будете его искать?

2. Вы – сотрудники небольшой частной фирмы «Деревянный каприз» по производству нестандартной мебели. Среди вас есть директор, представители отдела кадров, бухгалтер, начальник производственного цеха, менеджер по рекламе. Ваше предприятие успешно развивается уже в течение 3 лет. Сейчас количество заказов возросло и вам необходимо расширить штат. Вы готовитесь принять на работу нового рабочего по производству

мебели, в обязанности которого будет входить изготовление на станке основных деталей конструкции и последующая сборка изделий. Какими личными качествами, навыками, опытом, по-вашему, должен обладать этот человек? Составьте портрет идеального работника. Как вы будете его искать?

3. Вы – сотрудники небольшой частной фирмы «Деревянный каприз» по производству нестандартной мебели. Среди вас есть директор, представители отдела кадров, бухгалтер, начальник отдела рекламы. Ваше предприятие успешно развивается уже в течение 3 лет, но вам бы хотелось увеличить объем продаж. Вы готовитесь принять на работу нового менеджера. Какими личными качествами, навыками, опытом, по-вашему, должен обладать этот человек? Составьте портрет идеального работника. Как вы будете его искать?

4. Вы – сотрудники небольшой частной фирмы «Деревянный каприз» по производству нестандартной мебели. Среди вас есть директор, представители отдела кадров, главный бухгалтер, менеджер по рекламе. Ваше предприятие успешно развивается уже в течение 3 лет. Сейчас количество заказов возросло и вам необходимо расширить штат. Вы готовитесь принять на работу нового бухгалтера, в обязанности которого будет входить расчет заработной платы сотрудников, выплата их налогов, предоставление соответствующих документов. Какими личными качествами, навыками, опытом, по-вашему, должен обладать этот человек? Составьте портрет идеального работника. Как вы будете его искать?

После обсуждения подгруппой необходимо будет рассказать, каким вы видите идеального работника своей фирмы и представить зрителям его шарж-портрет, выполненный фломастерами.

Профконсультант должен отметить, что современный работодатель предъявляет жесткие требования к выпускникам – будущим работникам. Перечислим эти требования: необходимо наличие высокого уровня квалификации, наличие опыта работы по специальности, владение узкой специализацией, дополнительными навыками, совмещение профессий. Основная потребность работодателя на рынке труда – получение профессионально компетентных рабочих кадров и специалистов. Потребность современного выпускника системы профессионального образования – трудоустройство с повышенным уровнем оплаты труда, минимальной ответственностью за деятельность, свободным графиком работы.

Работодатели так же выделяют основные личностные качества, которые желают видеть в работниках: ответственность,

высокий уровень контактности, дружелюбие, готовность помочь, терпеливость, упорство в достижении цели, вежливость, деликатность, уравновешенность, педантичность, преданность, честолюбие, коллективизм, опрятность, смелость, отзывчивость, чувство юмора и др.

5. Подведение итогов занятия

Тема 1.6. Востребованные и невостребованные профессии

Цель – ознакомление обучающихся с профессиями, востребованными на рынке труда.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

На прошлых занятиях мы уяснили, что, если рассмотреть рынок труда с точки зрения отдельного человека, то на нем действуют работодатель и соискатель рабочего места. Работодателю, собственно говоря, нужна даже не рабочая сила, как таковая, а тот продукт труда, который можно с ее помощью произвести. Поэтому, нанимая работника, он находится в состоянии неопределенности, не может быть до конца уверен, что именно этот человек подходит для выполнения поставленной задачи. Отсюда у работодателя возникает необходимость в установлении предварительного собеседования, испытательного срока и т. п. А у соискателя – задача достойно представить себя. Кроме того, потребности рынка труда постоянно изменяются, спрос на одни профессии удовлетворяется, на другие – открывается.

Чтобы быстро найти работу и правильно выбрать профиль обучения, нужно владеть самой свежей информацией. Цена товара на рынке определяется не только его качеством, но и соотношением спроса и предложения. Поэтому, например, мы не можем утверждать, что высшее образование – залог высокого заработка. В этой ситуации выпускники имеют относительно низкую конкурентоспособность на рынке труда, обусловленную недостатком профессиональных знаний и квалификации, отсутствием привычки к работе в соответствии с правилами работодателя.

Здесь профконсультант может задать вопрос: Что современная молодежь не учитывает при выборе будущей профессии, карьеры?

3. Дискуссия-игра «Кто нужен нашему городу?»

Инструкция. Ведущим дискуссии является «мэр» города, в качестве которого обычно выступает профконсультант. Обучающиеся между собой распределяют роли. Представьте себе, что все мы – жители одного города. Кем бы вы хотели стать в нашем городе, какую профессию себе бы выбрали? Затем каждый «житель города» мысленно выбирает себе профессию. После этого мысленные варианты оглашаются и фиксируются. Результатом этого может оказаться такая ситуация, когда в городе будет 5 артистов театра и кино, 4 юриста, 8 экономистов и менеджеров, 4 врача, 4 программиста, 9 учителей.

Дискуссия под руководством «мэра» показывает, что с таким набором профессий город просто не сможет жить. Чтобы он существовал как сообщество людей, объединенных общими интересами, целями и потребностями, необходимо наличие многих профессий, в том числе и немодных, но нужных обществу.

Здесь профконсультант может задать вопрос участникам. Какие профессии в молодежной среде являются немодными, не престижными?

Педагог должен сказать, что в условиях развивающегося рынка все большую роль играет не уровень получаемого образования – среднее или высшее профессиональное, а его качество, соответствие профиля специальных знаний, навыков и мастерства реальному рыночному спросу. Сегодня в столичном регионе наблюдается переизбыток кадров с высшим образованием и не хватает молодых квалифицированных рабочих, техников, специалистов среднего звена. Причем оплата их труда может в 1,5–3 раза превышать зарплату выпускников вузов. Плохо это или хорошо? Обучающиеся отвечают. Высшее образование на данный момент не всегда дает такие гарантии.

Необходимо подвести обучающихся к пониманию того, что, получив среднее профессиональное образование, они в последствии смогут гарантированно и эффективно трудоустроиться по выбранной профессии, т. к. это запросы рынка.

Вопросы для обсуждения:

• Итак, какие профессии нужны нашему городу?

• Насколько для нашего города важны рабочие профессии?

• Сможет ли жить город без… Кого?

• Готовы ли вы обеспечить город необходимыми профессиями, в которых можно стать профессионалом и получать хорошую зарплату?

4. Задание «Ранжирование»

Инструкция. Для проведения упражнения необходимо заранее подготовить два комплекта карточек с названиями

различных профессий, содержание труда которых достаточно известно всем участникам. Группа делится на две команды, каждой из которых выдается комплект карточек (20–30 штук).

Вам предстоит самостоятельно выделить какой-либо признак профессиональной деятельности (например, уровень профессионального образования, необходимый для успешной работы по этой профессии и т. п.), не сообщая его команде соперников. Затем вы должны расположить все имеющиеся у вас карточки в ряд по мере убывания этого признака.

После того, как задача будет выполнена, командам предлагается угадать, каким признаком руководствовалась другая команда. Задание можно повторить несколько раз. Далее можно предложить участникам расположить профессии в порядке значимости и востребованности для экономики региона. Список профессий профконсультант может выбрать самостоятельно с учетом особенностей рынка труда, интересов и потребностей обучающихся. Мы предлагаем следующие профессии для игры: инженер, строитель, автомеханик, слесарь, машинист, парикмахер, визажист, дизайнер, технолог, швея, ткач, юрист, бухгалтер, наладчик, монтажник, кровельщик, плотник, сварщик, учитель, медсестра, повар, программист, водитель, продавец, маляр, каменщик, штукатур, нотариус, менеджер, фрезеровщик, крановщик, бетонщик и др.

На основе этого участникам можно показать, что профессии, требующие окончания вуза, менее востребованы на рынке труда, чем профессии, по которым обучают в колледже.

5. Информационное сообщение по теме занятия

По данным газеты «Комсомольская правда»: «Многие профессии, которые считались престижными, потеряли лидирующие позиции на рынке труда. Юристам, экономистам и менеджерам очень сложно найти работу по специальности. Зато работодатели с руками-ногами готовы отхватить инженеров и учителей. Не хватает работяг с начальным и средним профобразованием. Профессии, которые пользуются наибольшим спросом: инженеры, программисты, учителя, работники городского хозяйства, продавцы, официанты, рабочие строительных специальностей, водители, электросварщики, фрезеровщики, столяры. Чтобы найти работу представителям таких специальностей, вовсе не обязательно дожидаться ярмарки вакансий – в большинстве столичных бюро по трудоустройству таких профессионалов оторвут с руками и ногами».

В отраслевой структуре спроса на рабочую силу более всего заявок поступает из промышленности, строительства, торговли и общественного питания, транспорта, ЖКХ и бытового

обслуживания. В настоящее время приблизительно 60 % вакансий для рабочих приходится на строительство и промышленную сферу.

Выделяют **3 группы** наиболее востребованных профессий для экономики столичного региона.

Первая группа. Наиболее востребованными профессиями являются (из общего количества вакансий для рабочих) – строители, водители, слесари, повара, сварщики, аппаратчики (операторы), дворники (уборщики), электромеханики (электромонтажники), продавцы, подсобные рабочие, рабочие предприятий общественного питания, станочники. При этом среди рабочих строительных специальностей преобладают плотники, столяры строительные, маляры, каменщики и штукатуры. При заявленном спросе на водителей – водители автомобиля, водители автобуса, водители трамвая, водители троллейбуса.

Вторая группа. Следующие десять менее востребованных профессий включают грузчиков, машинистов (бульдозера, крана, экскаватора), контролеров КПП, портных (швей), комплектовщиков (укладчиков-упаковщиков), контролеров ОТК, мойщиков посуды, наладчиков (станков, оборудования, приборов) и монтажников радиоэлектронной аппаратуры и приборов.

Третья группа наименее востребованных рабочих профессий. Сюда вошли контролеры-кассиры, рабочие зеленого строительства, кладовщики, курьеры (экспедиторы), рабочие организаций связи, помощники воспитателя, сборщики, няни, операторы ЭВМ, парикмахеры.

6. Подведение итогов занятия и по модулю 1

МОДУЛЬ 2
«Я и мои индивидуальные особенности»

Тема 2.1. Характер человека и выбор профессии

Цель – обсуждение с обучающимися взаимосвязи успешности профессиональной деятельности и характера человека.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

На предыдущих занятиях мы с вами поняли, как важно сделать правильный выбор профессии, места обучения. Очень важно не ошибиться, а для этого надо как можно лучше узнать свои возможности. От чего же зависит выбор профессии? Какие индивидуальные свойства влияют на выбор профессии?

Прежде всего, на выбор профессии, успешность профессиональной деятельности влияют индивидуально-психологические особенности личности. К данным особенностям относится характер, темперамент, способности, интересы и др. Мы начинаем рассматривать типологические свойства человека, которые проявляются в профессиях с характера.

Как вы думаете, что такое характер?

Можно выполнить **упражнение «Мой характер».** Для выполнения упражнения необходимо на листочках написать окончания фраз «Я хочу быть», «Я не хочу быть». Далее следует обсуждение.

Характер – совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении, обуславливая типичные для нее способы поведения. Характер показывает наиболее выраженные, тесно взаимосвязанные и поэтому отчетливо проявляющиеся в различных видах профессиональной деятельности свойства личности. Характер – «каркас» личности, наложенный на ее основные подструктуры. Характерными можно считать не все особенности человека, а только существенные и устойчивые.

Черта характера – это устойчивая форма поведения в связи с конкретными, типичными для данного вида поведения ситуациями.

Какие доминирующие, привлекательные, отталкивающие и отрицательные черты характера вы можете выделить у себя?

Структура характера:

1. *отношение к другим людям.* Какие черты характера можно отнести к данной группе? Что из перечисленного относится к вам?

2. *отношение к делу, труду.* Какие черты характера можно отнести к данной группе? Что из перечисленного относится к вам?

3. *отношение к себе.* Какие черты характера можно отнести к данной группе? Что из перечисленного относится к вам?

4. *отношение к вещам, собственности.* Какие черты характера можно отнести к данной группе? Что из перечисленного относится к вам?

3. Упражнение «Опиши свой характер»

Инструкция. Профконсультант задает вопрос. Какие характерные особенности вы можете выделить у себя? Опишите свой характер. Задание можно выполнять письменно или устно, используя метафоры, эпитеты и т. д. После проведения упражнения результаты обсуждаются.

4. Групповое обсуждение «Характер и профессиональная деятельность»

Вопросы для обсуждения:

• Как черты и структура характера связаны с выбором профессии и профессиональной деятельностью?

• Как характер проявляется в профессиональной деятельности?

5. Игра «Аукцион»

Инструкция. Обучающиеся образуют одну команду. Каждая команда называет какую-либо черту характера, которая наиболее важна для профессиональной деятельности человека. Выигрывает та группа, за которой остается последнее слово, когда другие не смогут больше ничего вспомнить. Далее обсуждаются результаты игры. Педагог подводит итоги.

6. Определение уровня субъективного контроля

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

7. Подведение итогов занятия

Тема 2.2. Тип личности и профессиональный выбор

Цель – ознакомление обучающихся с профессиональными типами личности по Дж. Холланду, диагностика типа личности.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Эффективность деятельности человека во многом зависит от человеческого фактора, профессиональных и психологических качеств человека. Люди отличаются друг от друга своими желаниями и мотивами, реакциями на происходящее и стилем поведения. Существуют типы личности по разному осуществляющие профессиональную деятельность.

Здесь следует задать вопрос обучающимся. Какие типы личности вы знаете? Как соотносится тип личности и выбор профессии?

Существует классификация профессиональных типов личности, созданная Дж. Холландом. С точки зрения проблемы выбора профессии суть концепции Холланда заключается в том, что профессиональная успешность, удовлетворенность, устойчивость и т. п. зависят в первую очередь от соответствия типа личности типу профессиональной среды. Представители той или иной профессии личности однородные. Каждая профессия привлекает к себе людей, личность которых обладает общими взглядами, наклонностями и т. п.

Характеристика типов личности по Дж. Холланду

1. *Реалистический.* **Основные черты** – материалистичность, практичность, бережливость, настойчивость, общительность. **Основные ценности** – конкретные вещи, деньги, сила, социальный статус. **Предпочтения в деятельности** – ясные, авторитарные по характеру виды деятельности с четкими иерархическими отношениями; манипулятивные работы с объектами; занятия, требующие конкретности, ловкости, моторных навыков. **Области избегания** – преподавательская и терапевтическая деятельность. **Профессиональный выбор** – агроном, садовод, животновод, механик, техник, электротехник, инженер, шофер.

2. *Исследовательский.* **Основные черты** – аккуратность, интеллектуальность, аналитичность, рациональность, критичность, методичность, замкнутость, независимость, осторожность. **Основные ценности** – знания, наука, интеллект. **Предпочтения в деятельности** – исследовательская деятельность по наблюдению и творческому изучению физических, природных и культурных явлений, их контроль. **Области избегания** – предпринимательская деятельность. **Профессиональный выбор** – научный работник, археолог, программист, искусствовед, ботаник, математик, ученый.

3. *Социальный.* **Основные черты** – общительность, дружелюбие, склонность к лидерств, ответственность, эмоциональность, эмпатичность. **Основные ценности** – социальные и этические. **Предпочтения в деятельности** –

деятельность, связанная с воздействием на других людей (обучение, просвещение, лечение, управление). **Области избегания** – монотонный машинный труд, деятельность в условиях изоляции от других людей. **Профессиональный выбор** – психолог, врач, политик, журналист.

4. *Артистический.* **Основные черты** – эмоциональность, образность мышления, креативность, импульсивность, непрактичность, оригинальность, гибкость. **Основные ценности** – эстетические. **Предпочтения в деятельности** – свободные по режиму, не систематичные по объему и нагрузке виды деятельности, занятия творческого характера. **Области избегания** – систематизированные, режимные, точные виды деятельности, бизнес, сфера обслуживания. **Профессиональный выбор** – музыкант, драматург, поэт, художник, дизайнер.

5. *Предпринимательский.* **Основные черты** – энергичность, общительность, импульсивность, оптимистичность, склонность к риску, удовольствиям, властность. **Основные ценности** – политические и экономические достижения. **Предпочтения в деятельности** – деятельность, связанная с манипуляцией другими людьми, направленная на достижение экономических и социальных результатов; деятельность, связанная с руководством, социальным статусом, властью. **Области избегания** – ручной труд, исследовательская деятельность. **Профессиональный выбор** – предприниматель, руководитель, администратор, товаровед, дипломат.

6. *Конвенциональный.* **Основные черты** – зависимость, добросовестность, сдержанность, исполнительность, практичность, конкретность, послушание. **Основные ценности** – экономические. **Предпочтения в деятельности** – строго регламентированные, структурированные виды деятельности, связанные с выполнением четких правил, предписаний, инструкций; конкретные, стереотипные виды деятельности, предпочтительно с объектами, а не с людьми. **Области избегания** – руководящая деятельность. **Профессиональный выбор** – бухгалтер, статистик, экономист.

3. Определение профессионального типа личности (авт. Дж. Холланд)

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

4. Упражнение «Тип личности и профессия» Инструкция. Сейчас я буду называть профессии и специальности. Вам нужно будет определить, к какому типу личности по Холланду относятся представители названных профессий и специальностей. В игре используются только профессии, пользующиеся спросом на рынке

труда, привлекательные для обучающихся.

5. Подведение итогов занятия

Тема 2.3. Темперамент и выбор профессии

Цель – обсуждение с обучающимися взаимосвязи успешности профессиональной деятельности и типа темперамента, диагностика темперамента.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Сначала следует задать вопрос. Что такое темперамент, чем он отличается от характера, как и в чем проявляется?

Темперамент – индивидуально-типологическая характеристика личности, которая определяет темп, быстроту, ритм, интенсивность психических процессов и состояний. Темперамент – **врожденная** характеристика человека, которая отражает динамическую сторону личности. Темперамент проявляется в поведении, общении и деятельности. Различают четыре типа темперамента: **сангвиник, холерик, флегматик и меланхолик.**

Сангвиник – активный человек, быстро отзывается на окружающие события, стремится к частой смене впечатлений, сравнительно легко переживает неудачи и неприятности, живой, подвижный, с выразительной мимикой и движениями. *Холерик* – энергичный человек, способен отдаваться делу с особой страстностью, быстр и порывист, склонен к бурным эмоциональным вспышкам и резким сменам настроения, со стремительными движениями. *Флегматик* – невозмутимый человек, с устойчивыми стремлениями и настроением, спокойный и хладнокровный, с постоянством и глубиной чувств, с равномерностью действий и речи, со слабым внешним выражением душевных состояний. *Меланхолик* – человек впечатлительный, склонен к глубоким переживаниям, легко ранимый, импульсивный, внешне слабо реагирует на окружающее, со сдержанными движениями и приглушенностью речи.

3. Дискуссия «Как темперамент проявляется в профессиональной деятельности»

Вопросы для обсуждения:

• Как вы думаете, в чем проявляется темперамент в профессиональной деятельности рабочего?

• Каким образом черты темперамента проявляются в

профессии?

• Нужно ли учитывать темперамент при выборе будущей профессии и места работы?

4. Проявление особенностей типа темперамента в профессиональной деятельности

Особая подвижность **сангвиника** может принести выгоду, если работа требует от него смены общения, рода занятий, частого перехода от одного ритма к другому. Сангвиникам часто недостает терпения и настойчивости – они работают с увлечением только до тех пор, пока дело их интересует; потеряв интерес, легко могут бросить начатое дело и заняться чем-то другим. Для каких профессий подходят данные особенности?

Холерики предпочитают выполнять действия, которые можно произвольно прервать, а также стремятся к чередованию неоднородных действий. Они стремительны, выносливы и работоспособны, быстро переключаются, любят работу, связанную с перемещением, сменой впечатлений, стремятся лидировать в групповой деятельности. Для каких профессий подходят данные особенности?

У **флегматиков** обнаруживается стойкое предпочтение стереотипных способов действия, пунктуальное соблюдение однажды принятого распорядка, а некоторую замедленность, несвоевременность своих реакций они восполняют более тщательным планированием действий и педантичным контролем. Они предпочитают занятия и операции, включающие статичные позы, медленные и плавные движения, добиваясь в такой работе больших успехов. Для каких профессий подходят данные особенности?

Меланхолики меньше устают и раздражаются, чем представители других типов темперамента, при выполнении однообразных действий. Однако при больших нагрузках они быстро устают и работоспособность их снижается. Им также противопоказаны стрессовые ситуации, требующие быстрого принятия решений. Для каких профессий подходят данные особенности?

Таким образом, люди разных темпераментов могут добиться очень высоких результатов в одном и том же виде деятельности за счет выработки индивидуального стиля, своих особенных приемов и способов работы.

5. Задание «Связь темперамента и профессии»

Инструкция. Теперь нам необходимо провести параллель между типами темперамента и конкретными профессиями. Сейчас я буду называть профессии, а вы должны называть тип темперамента, который, на ваш взгляд, наиболее подходит для

работы по данной профессии.

А какие темпераментные профессии вы знаете? Каким типом темперамента должен обладать банковский работник, врач, строитель, каменщик, парикмахер, сварщик, водитель, дизайнер, нотариус, литейщик, повар, продавец, дворник, станочник, экономист, дизайнер, подсобный рабочий и т. д.

6. Определение типа темперамента (авт. Г. Айзенк) Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

7. Подведение итогов занятия

Тема 2.4. Мои профессиональные способности

Цель – формирование у обучающихся знаний о способностях и их роли в профессиональной деятельности, диагностика способностей.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Под *способностями* понимаются устойчивые индивидуально-психологические особенности и свойства личности, являющиеся условием для успешного выполнения какой-либо деятельности.

• Как вы думаете, что отличает способных людей от неспособных?

Помимо способностей выделяют задатки.

Задатки – врожденные анатомо-физиологические особенности нервной системы, головного мозга, составляющие природную основу развития способностей. Без соответствующих задатков хорошие способности невозможны, но задатки это вовсе не всегда гарантия того, что у человека обязательно разовьются хорошие способности. Люди отличаются друг от друга по своим задаткам, и этим объясняется то, почему при равных условиях обучения и воспитания у одних людей способности быстрее развиваются, чем у других. **Основные отличия** задатков от способностей заключаются в следующем: задатки даны человеку с рождения или возникают благодаря естественному развитию организма. А способности приобретаются в результате обучения. Для того чтобы иметь задатки, человеку не нужно прилагать со своей стороны никаких усилий. Задатки не «требуют», чтобы человек активно включался в те виды деятельности, с которыми эти задатки функционально связаны.

По отношению к знаниям, умениям, навыкам человека способности выступают как некая возможность, которая может

состояться, а может и нет. Способности – это важная причина для освоения деятельности, а воплотиться ли она в действительность, зависит от ряда условий. Способности без активного участия человека в тех видах деятельности, к которым они относятся, не формируются.

• Как вы думаете, что относится к этим условиям?

• От чего зависит появление способностей? Способности делятся на **актуальные** и **потенциальные:**

Потенциальные – это способности, которые сейчас не реализуются в конкретном виде деятельности, но способны проявиться при изменении соответствующих социальных, профессиональных, учебных условий.

К *актуальным,* или реализованным, способностям относят те, которые проявляются и развиваются в разных видах деятельности, и которые необходимы в данный момент и реализуются в настоящем конкретном виде деятельности.

Также способности делятся на **общие** и **специальные:**

Общими называются такие способности, которые одинаковым образом проявляют себя в различных видах человеческой деятельности. Например, общение и речевые навыки нужны во многих профессиях. Как вы думаете, что относится к общим способностям?

Специальные – это способности к определённым видам деятельности: музыкальные, художественные, изобразительные, литературные, лингвистические, математические, организаторские и множество других способностей. А какие специальные способности имеете вы? К каким видам деятельности? Опишите их?

Способности выражаются в профессиональной пригодности. Е.А. Климов выделил **4 степени профессиональной пригодности** к осуществлению трудовой деятельности:

1. *Непригодность* человека к данной профессии. Она может быть временной или практически непреодолимой. Несоответствие человека для определенной профессии.

2. *Годность* к той или иной профессии или группе их. Она характеризуется тем, что человек не имеет противопоказаний в отношении той или иной области труда, но нет и показаний.

3. *Соответствие способностей* человека данной области деятельности: нет противопоказаний, а имеются некоторые личные качества, которые явно соответствуют требованиям определенной профессии или группе профессий.

4. *Призвание* к данной профессиональной деятельности – это высший уровень профессиональной пригодности человека как труженика. Данная степень характеризуется тем, что во всех

основных элементах структуры способностей человека есть явные признаки соответствия человека требованиям данной деятельности.

3. Диагностика способностей (авт. Е.И. Рогов) Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

4. Подведение итогов занятия

Тема 2.5. А не гений ли я. Интеллект и выбор профессии

Цель – формирование у обучающихся знаний об интеллекте, его роли в профессиональной деятельности, диагностика интеллектуальных способностей.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Понятие интеллекта является предметом дискуссий в психологии. У. Эстерс отмечал, что «это одно из наиболее очевидных понятий в психологии, но в то же время и одно из наиболее неуловимых».

Понятия «интеллект», «ум», «эрудиция», «знания» мы часто путаем. В жизни умным часто называют человека, который свободно ориентируется в ситуации, легко адаптируется, хотя и не имеет большого запаса знаний. И наоборот, гений может быть совсем не приспособленным к жизни.

Интеллект – это устойчивая структура способностей, в основе которой лежат как сознательные, так и бессознательные процессы, обеспечивающие переработку разнообразной информации и ее осознанную оценку. Задача интеллекта – создавать порядок из хаоса на основе приведения в определенную систему сигналов из окружающей среды, а также согласование своих индивидуальных потребностей (желаний, интересов) с объективными требованиями реальности.

3. Обсуждение проблемы

Давайте попробуем выяснить, что каждый из вас вкладывает в понятие «интеллект». Ответы обучающихся фиксируются на доске.

Стоит обратить внимание на взаимосвязь интеллекта и выбора профессии, поскольку роль интеллекта – в согласовании индивидуальности и рынка труда (см. задачи интеллекта).

3. Диагностика интеллектуальных способностей (авт. Р. Амтхауэр, модификация С.И. Вершинина)

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

4. Подведение итогов занятия

Тема 2.6. Профессионально важные качества

Цель – формирование у обучающихся понятия «профессионально важные качества», диагностика самооценки ключевых компетенций.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Ученые считают, что любая деятельность требует от человека обладания определенными качествами. Эти качества помогают человеку осуществлять деятельность и определяют его пригодность к ней. Они показывают, насколько успешно человек может ее выполнить.

В профессии необходимо иметь *профессионально важные качества* (ПВК) – это те качества личности, характера, особенности познавательной сферы человека, которые необходимы для успешного освоения данной профессии. Какие профессионально важные качества вы можете выделить у себя?

3. Упражнение «Определение понятий»

Инструкция. Упражнение выполняется в микрогруппах по 3–4 человека. После пятиминутного обсуждения каждая группа должна представить группе свое определение понятий «профессионал», «дилетант», «любитель». Затем проводится совместное обсуждение этих понятий. Окончательные определения могут быть, например, такими:

Профессионал – человек, имеющий документ о соответствующем образовании, зарабатывающий на жизнь этим трудом.

Дилетант – человек, который не имеет стандартного уровня профессиональной квалификации, но может пытаться продавать свой труд.

Любитель – занимается каким-либо видом трудовой деятельности не ради заработка, а ради собственного удовольствия.

4. Уровни развития ПВК по А.К. Марковой

1. Допрофессионализм. Человек осуществляет некоторую работу и виды труда, еще не обладая ПВК, свойственными профессионалу, не овладев нормами и правилами профессии, не достигнув в труде высоких и творческих результатов.

2. Профессионализм. Человек последовательно овладевает качествами профессионала, формируя навыки профессиональной деятельности. По мере развития мотивационной сферы, целеполагания человек все более сознательно повышает свое профессиональное мастерство, осознавая при этом себя в профессии, развивает себя средствами профессии.

3. Суперпрофессионализм. Профессиональная деятельность характеризуется на этом уровне высокими достижениями и творческими успехами. Главной особенностью этого уровня является творческое обогащение профессии своим личным вкладом, что влияет на прогресс общества.

4. Послепрофессионализм. На этом уровне специалист может оказаться наставником, экспертом в своей сфере. Этот уровень помогает человеку обрести новые грани профессионализма, состоящие в помощи другим людям и их духовном обогащении.

Также можно выделить такой вариант развития ПВК как *непрофессионализм* или *псевдопрофессионализм.* Данный уровень характеризуется отсутствием необходимых для профессии знаний, умений, навыков и компетенций. Однако человек может при этом осуществлять активную, внешне кипучую деятельность.

5. Упражнение «Профессионально важные качества» Инструкция. Участникам предлагается выбрать 5–7 наиболее интересующих профессий, разбиться на микрогруппы и составить список профессионально важных качеств для каждой выбранной профессии. Далее представители каждой группы зачитывают свои списки, остальные – дополняют, профконсультант уточняет.

6. Диагностика самооценки ключевых компетенций

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

7. Подведение итогов занятия

Тема 2.7. Жизненные интересы и выбор профессии

Цель – ознакомление обучающихся с понятием «интересы», ролью интересов в выборе профессии, диагностика интересов.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Упражнение «Кто Я»

Инструкция. Напишите сверху листа «Кто Я», «Какой Я». Ответьте на этот вопрос 15–20 раз, описывая свои характеристики, качества, черты, интересы, функции, характеризующих вас как человека, личность, профессионала, а. Каждая строчка должна начинаться со слов «Я», «Мне». Упор в

ответах должен быть сделан на ваших профессиональных и личностных ценностях и интересах. После проведения упражнения результаты обсуждаются.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Интересы – это мотивы личности, выражающие ее специальную направленность на познание определенных явлений окружающей жизни и определяющие вместе с тем ее более или менее постоянную склонность к определенным видам деятельности. Охватывая все стороны жизнедеятельности человека, интересы, на которые распространяется ее познание, могут быть очень разнообразными. Прежде всего, они различаются по своему содержанию, относясь к различным областям познания и деятельности. Интерес – это желание заниматься чем-либо. Он определяет успех в любом деле

Интересы у человека бывают разные.

1. *Устойчивые – неустойчивые.*
2. *Непосредственные – опосредованные.*
3. *Глубокие – поверхностные.*
4. *Сильные – слабые.*
5. *Активные – пассивные.*

Так же интересы могут быть **личностными** и **профессиональными.**

Личностные интересы – это ваше мировоззрение, увлечения, хобби, досуг.

Профессиональные интересы – это ваши ценности в профессиональной деятельности.

А какие интересы, увлечения имеете вы? Обучающиеся отвечают.

4. Диагностика профессионально-личностных интересов (авт. А.Е. Голомшток)

Методика проведения теста представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

5. Игра «Кто есть кто»

Инструкция. Профконсультант называет какую-либо рабочую профессию, а участники быстро указывают на того, кому из коллег – обучающихся эта рабочая профессия, по их мнению, больше всего подходит. Необходимо аргументировать свои ответы. После игры обсуждается, кто с чем согласен и не согласен. И почему?

6. Дискуссия «Мои индивидуальные особенности или рынок труда»

Вопросы для обсуждения:

• Какие свойства личности влияют на выбор профессии, в том числе по рабочей специальности?

• Что необходимо учитывать при выборе будущего? Только ли свои склонности, интересы и намерения?

• На что влияет рынок труда при выборе профессии?

• Что важнее в выборе профессии – ваши индивидуальные особенности или запросы рынка труда; ваши желания и интересы или востребованность профессии в экономике города; престижность профессии в среде сверстников или гарантированное трудоустройство и нормальная заработная плата?

• По каким профессиям в современном мире можно добиться успеха, стать профессионалом, хорошо заработать без долгого ожидания и «просиживания» дома?

Таким образом, профессиональный выбор человека зависит от:

• от востребованности профессии на рынке труда;

• от возможностей каждого (характера, темперамента, типа личности, способностей);

• от предпочтений и интересов;

• от требований профессии к личности соискателя. Вывод можно сделать следующий: индивидуальные особенности и способности можно развивать к разным сферам профессиональной деятельности, в том числе востребованным на рынке труда. Современная реальность заставляет людей ориентироваться, прежде всего, на социально-экономические особенности столицы, спрос на рабочую силу. Но нельзя, безусловно, забывать и о своих интересах, склонностях, ценностях.

7. Подведение итогов занятия и по модулю 2

МОДУЛЬ 3
«Я в мире профессионального образования»

Тема 3.1. Мир рабочих профессий

Цель – формирование знаний у обучающихся о профессиях и специальностях, по которым требуется среднее профессиональное образование.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Обсуждение проблемы рабочих профессий

Вопросы для обсуждения:

• Что такое «рабочая профессия»? Какие профессии – рабочие?

• Где можно получить образование по рабочим профессиям?

• Сколько зарабатывает рабочий?

• Хотите ли вы в будущем совершать профессиональную деятельность по рабочей профессии? Если да, то по какой профессии?

• Как вы думаете, может ли человек с рабочей профессией быть успешным в жизни, деятельности, общении?

Таким образом, в настоящее время рабочим быть престижно. Многие люди, имеющие рабочие специальности, осуществляют свою профессиональную деятельность успешно и эффективно, т. к. данные профессии пользуются спросом на рынке труда.

3. Заполнение анкеты по изучению отношения к обучению в колледже

Анкета представлена в разделе «Психодиагностические материалы».

4. Информационное сообщение по теме занятия

В словарях дается несколько различных трактовок понятия «рабочий».

Во-первых, *рабочий* – это трудящийся человек, непосредственно выполняющий работу, осуществляющий определенное действие, производящий полезную работу. Исходя из данного определения, рабочим можно любого человека, осуществляющего профессиональную деятельность. Согласны ли вы с этим? Обучающиеся отвечают.

Во-вторых, *рабочий* – это человек, занятый производительным трудом на фабрично-заводском, строительном,

сельскохозяйственном или другом специализированном предприятии.

5. Игра «Цепочка рабочих профессий» (авт. Н.С. Пряжников, методика модифицирована автором)

Инструкция. Сейчас мы по кругу выстроим цепочку рабочих профессий. Я назову первую рабочую профессию, например, металлург, следующий назовет профессию в чем-то близкую металлургу. Например, повар. Следующий называет рабочую профессию, близкую к повару и т. д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий. Например, металлург и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами.

По ходу игры профконсультант может задать вопрос. В чем же сходство вашей рабочей профессии с только что названной? Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа. При проведении игры важно обратить внимание участников на то, что между самыми разными рабочими профессиями иногда обнаруживаются общие линии сходства. Это свидетельствует о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что вы ищите в одной профессии, может оказаться в других, более доступных и востребованных на рынке труда.

6. Игра «День из жизни» (авт. Н.С. Пряжников, методика модифицирована автором)

Инструкция. Профконсультант с участниками определяет, какую рабочую профессию, пользующуюся спросом на рынке труда, интересно было бы рассмотреть. Например, группа захотела рассмотреть профессию строитель. При проведении игры необходимо использовать только те профессии, которые требуют среднего профессионального образования.

Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника – строителя. Этот рассказ только из существительных. Например, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок – завтрак – звонок – урок – двоечники – вопрос – ответ – тройка – учительская – директор – скандал – урок – отличники – родители – звонок – дом – семья – постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу строителя.

Профконсультант может назвать первое слово, а остальные обучающиеся называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них. Обучающиеся высказывают свои впечатления об игре. После игры можно обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

7. Дискуссия «Престижно ли быть рабочим?»

Обучающиеся отвечают на поставленный вопрос. После этого следует групповое обсуждение проблемы. Для проведения дискуссии можно использовать пройденный материал из модуля «Я в мире профессий и на рынке труда».

8. Подведение итогов занятия

Тема 3.2. Профессии, по которым можно получить образование в колледже

Цель – ознакомление обучающихся с технологией рассмотрения профессий, по которым требуется среднее профессиональное образование.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Технология рассмотрения и обсуждения профессий, по которым можно получить образование в колледже

В Федеральном законе «Об образовании в РФ» отмечается, что среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

К освоению образовательных программ среднего профессионального образования допускаются лица, имеющие образование не ниже основного общего или среднего общего образования, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

Далее необходимо определить, какие профессии, востребованные на рынке труда, наиболее привлекают обучающихся.

Для обсуждения и рассмотрения данных профессий потребуется сборник с профессиограммами. Можно так же иметь справочник среднего профессионального образования, если потребуется найти, в каких колледжах можно получить данную профессию.

Схема рассмотрения профессий и специальностей.

1. **Общая характеристика профессии.** Рассказ о значимости профессии для общества и рынка труда. Если есть возможность, то можно рассказать об истории профессии, поскольку это

привлекает обучающихся.

2. **Рассказ о содержании труда** по данной профессии (на материале профессиограмм профессий, по которым можно получить образование в колледжах).

3. **Требования к профессиональной подготовке.**

4. **Рассмотрение профессионально важных качеств и медицинских противопоказаний** к овладению данной профессией.

При рассмотрении пункта мы рекомендуем сначала задать **вопросы:**

• Какие профессионально важные качества необходимо иметь, чтобы эффективно овладеть данной профессией, быть успешным по ней?

• Какие медицинские противопоказания существуют для овладения данной профессией?

Профконсультант должен обобщить высказывания обучающихся по пункту 4, перечислить профессионально важные качества и медицинские противопоказания к овладению профессией.

5. **Перечисление родственных профессий.**

6. **Перечисление колледжей, в которых можно получить данную профессию.**

По ходу рассказа обучающиеся могут дополнять профконсультанта. После рассказа о профессии проводится групповое обсуждение.

Вопросы для обсуждения:

• Является ли данная профессия востребованной на рынке труда и поэтому перспективной?

• Каковы возможности трудоустройства по данной профессии?

• Какие колледжи готовят специалистов по данной профессии?

• С какими трудностями можно столкнуться в работе по этой профессии?

• Какие плюсы и минусы в данной профессии?

• Какие дисциплины изучают в ходе освоения данной профессии?

• Что самое важное в данной профессии?

• Как поступить в колледж по данной профессии?

Можно обсудить столько профессий, сколько будет интересовать обучающихся, но не менее 5. После обсуждения профконсультант должен повести итог по каждой профессии.

Для примера рассмотрим содержание рассказа о профессии «парикмахер».

1. Общая характеристика профессии. Рассказ о истории и значимости профессии парикмахера.

В древности социальное положение человека определяли по прическе. В Древнем Египте фараон носил парик, сотканный из множества косичек. У древних римлян и греков причесывание, завивка волос, надевание парика являлись своеобразным ритуалом, который длился по несколько часов. Во все времена профессия парикмахера ценилась высоко.

Цирюльник в России – это профессия уникальная, заключавшая в себе не только парикмахерское мастерство, но и обязанности доморощенного лекаря; он делал кровопускания, удалял зубы, лечил раны. Цирюльничье дело стало умирать в 90-х годах позапрошлого века. На смену ему пришло дело парикмахерское. В Москве и Петербурге появились первые парикмахерские салоны, или, как их тогда называли, «залы для стрижки и бритья».

В наше время профессия парикмахера приобрела новое звучание. И в этом нет ничего удивительного, ведь эта профессия замечательна тем, что прочно ассоциируется у нас с понятиями «красота», «элегантность», «хорошее настроение».

Ежегодно мода на прически меняется, варьируется длина волос, способы их укладки, завивки, окрашивания. И парикмахер обязан быть художником-модельером. Его усилия направлены не только на то, чтобы сделать модную прическу, но и на то, чтобы прическа эта соответствовала характеру, темпераменту и личности клиента. Разумеется, при этом необходимо учесть длину, фактуру и цвет волос, форму головы, особенности фигуры, пластику лица. В отдельных случаях, если это потребуется, парикмахер может с помощью прически изменить пропорции лица, скрыть какие-то недостатки.

Помимо вкуса мастер должен иметь склонность к психологическим наблюдениям. Ведь можно сделать объективно красивую прическу, а клиент будет считать ее посредственной, и работа мастера пойдет насмарку. Значит, важно достичь психологического соответствия предлагаемой модели требованиям человека.

Парикмахеру иногда следует в тактичной форме поинтересоваться профессией своего клиента или вызвать его на непринужденный разговор об этом. Ведь профессия порой определяет стиль поведения человека. Вполне понятно, что женщина-судья, как правило, имеет деловую прическу, а вот у художницы или актрисы прическа вполне может быть лирически-романтичной. Другими словами, прическа должна соответствовать внутреннему облику человека, не противореча, а

дополняя его.

Для того, чтобы создать различны прически, парикмахеру недостаточно только владеть профессиональными навыками. Он должен дружить с химией. Ведь ежедневно он имеет дело со множеством химических составов – от шампуней для красителей волос. И при использовании всех этих веществ нужно соблюдать точную дозировку. Парикмахер в определенной степени должен обладать познаниями в области кожных заболеваний, болезней волос.

Еще с древности известно, что высших успехов в профессии достигает тот, кто получает удовольствие от всех процессов своей деятельности – от подготовительных до показательных. Причесывание, укладка волос – это уже как бы конечная, заключительная операция. Но предшествует ей множество порой малоинтересных процедур. Постичь это сложное искусство можно в колледже при обучении профессии парикмахера широкого профиля.

Высококвалифицированные мастера разрабатывают модели причесок, принимают участие в конкурсах парикмахеров. Парикмахер может быть специалистом по мужским и женским стрижкам, широкого профиля, детским парикмахером.

Здесь можно задать вопросы участникам: Насколько профессия парикмахера необходима для общества, пользуется ли спросом на рынке?

Безусловно, данная профессия очень необходима обществу и пользуется спросом на рынке труда. Сфере услуг требуются парикмахеры широкого профиля, умеющие на высоком уровне выполнять свое профессиональное дело. В настоящее время в данной профессии успеха могут добиться не только женщины, но и мужчины.

2. Содержание труда парикмахера:

• в соответствии с направлением моды и внешними и внутренними особенностями клиента производит стрижку, бритье, расчесывание, укладку, завивку, покраску волос;

• после массажа и мытья головы и волос наносит на волосы химические препараты и растворы;

• завивает волосы на бигуди, специальными зажимами или щипцами;

• производит окраску и химическую завивку волос.

3. Требования к профессиональной подготовке.

Парикмахер должен знать:

• основы химии в пределах школьного образования;

• основы медицины, анатомии, санитарии, гигиены;

• основы психологии и этики общения с людьми;

• основы создания современных причесок;

• строение и свойства кожи и волос;

• правила, способы и приемы выполнения парикмахерских работ;

• рецептуру красящих и химических растворов и смесей, их воздействие на кожу и волосы,

• основы первой медицинской помощи.

Парикмахер должен уметь пользоваться оборудованием, инструментами, приборами и аппаратурой, а также содержать в чистоте рабочее место.

4. Вопросы о профессионально важных качествах и медицинских противопоказаниях для овладения профессией парикмахер.

Профессионально важные качества профессии парикмахер:

• эстетический вкус;

• творческое воображение;

• аккуратность;

• доброжелательность;

• хорошо развитые коммуникативные способности;

• точность и скорость движений;

• концентрированное внимание.

Медицинские противопоказания для овладения профессией:

• аллергические реакции на волосы, химические препараты;

• кожные заболевания;

• нарушение функций опорно-двигательного аппарата;

• нарушение координации движений кистей рук;

• нервно-психические заболевания;

• болезни дыхательной системы;

• выраженные заболевания зрения.

5. Родственные профессии:

Парикмахер-модельер, стилист, визажист, имиджмейкер.

6. Специальность можно получить в следующих колледжах столичного региона:

• колледж легкой промышленности № 5;

• колледж предпринимательства № 11;

• колледж сферы услуг № 29;

• технологический колледж № 34;

• строительный колледж № 38;

• строительный колледж № 41.

3. Игра «Какие профессии можно получить в колледже»

Инструкция. Сейчас я буду называть профессии, которые можно получить в колледже. Вам необходимо будет найти, в

каких колледжах можно получить данную профессию. Список профессий для игры: библиотекарь, пожарный, оператор ЭВМ, секретарь, контролер, портной, садовод, паркетчик, администратор, техник, закройщик, строитель, автомеханик, слесарь, машинист, парикмахер, визажист, дизайнер, технолог, швея, ткач, бухгалтер, наладчик, монтажник, кровельщик, плотник, сварщик, медсестра, повар, программист, водитель, продавец, маляр, каменщик, штукатур, менеджер, фрезеровщик, крановщик, бетонщик.

4. Подведение итогов занятия

Тема 3.3. Образовательные возможности колледжа

Цель – ознакомление обучающихся с возможностями получения профессионального образования в колледже.

1. Организационный момент. Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Дискуссия «Какие стереотипы о колледжах и их выпускниках наиболее распространены в нашем обществе»

Сначала необходимо задать основной вопрос. Какие стереотипы о колледжах и их выпускниках наиболее распространены в нашем обществе? Профконсультант фиксирует высказывания на доске.

После высказываний обучающихся педагогу необходимо подытожить вышесказанное, отметить основные социальные предрассудки, мешающие многим участникам выбрать рабочую профессию, поступить в колледж, и в последствии стать высококлассными специалистами с нормальной заработной платой, гарантированным трудоустройством. Ведь данные профессии нужны обществу и востребованы на рынке труда.

Далее можно задать вопрос. Как данные стереотипы влияют на выбор жизненного пути, будущей профессии, на последующий процесс трудоустройства? Обучающиеся отвечают на поставленный вопрос и обсуждают данную проблему. Педагог подводит итоги дискуссии.

3. Информационное сообщение по теме занятия

В 50–90 годах прошлого века в нашей стране рабочим было быть достаточно престижно. Многие выбирали себе рабочую профессию и поступали в профессионально-технические училища и техникумы. Многие из них стали успешными людьми и получали зарплату, сравнимую с зарплатой руководства. Многие из рабочих впоследствии сами становились руководителями фабрик, заводов, различных организаций. Затем интерес к образованию в колледжах в нашей стране снизился.

Вопросы для обсуждения:

• Как вы думаете, с чем это связано?

• Из-за чего многие обучающиеся не выбирают рабочие профессии, по которым можно гарантированно трудоустроиться, получать хорошую зарплату?

• Готовы ли пойти учиться в колледж?

Однако в последние годы в нашей стране произошли серьезные общественно-политические и социально-экономические изменения. Возрождается и развивается промышленность, строительство, растет число предприятий сферы обслуживания, малого и среднего бизнеса. Появляются новые интересные профессии и специальности, престиж рабочих профессий медленно, но верно, растет. Высококвалифицированные рабочие кадры и специалисты среднего звена занимают все более значимые позиции в экономике и социальной сфере столицы, способствуют стремительному росту высокотехнологического производства, обеспечивают развитие современного рынка сервиса и услуг. Выпускники начальных и средних профессиональных учебных заведений являются важным и ценным трудовым ресурсом столицы. Современные специалисты получают качественное профильное профессиональное образование, достойным продолжением которого являются стабильные и перспективные рабочие места в организациях.

Как отмечают исследователи, в XXI веке среднее профессиональное образование по своему качеству станет одним из ведущих образовательных уровней. В условиях быстро меняющегося спроса на рынке труда именно такая концепция образования обеспечит возможность наибольшему числу молодых людей и девушек быстро овладеть престижными рабочими специальностями, профессиями среднего звена, повысить квалификацию и дальнейший образовательный уровень.

Неоспоримо преимущество среднего профессионального образования – более короткий по сравнению с высшей школой период обучения, его гибкая ориентация на практику и возможность ускоренного включения выпускников в трудовую деятельность. Это означает, что обучение в колледже дает возможность человеку быстрее начать профессиональную деятельность и, благодаря этому, быстрее получать заработную плату по выбранной специальности.

Но главное преимущество – это доступность образования для населения. Практически все колледжи финансируются за счет бюджета, поэтому, обучение в них является бесплатным.

4. Упражнение «Колледжи нашего округа и района»
Инструкция. Сейчас вам необходимо разбиться на подгруппы по

5–6 человек, выбрать капитана. Далее необходимо найти в справочнике колледжи, находящиеся в округе и районе, где вы проживаете. Нужно выписать их названия, местонахождение, телефон, определить профессии и специальности, по которым обучают в данных профессиональных образовательных организациях. После этого капитану необходимо будет представить классу один, наиболее понравившийся вам колледж. Помимо этого необходимо убедить коллег в том, что данный колледж – самый лучший. Участники подгрупп могут помогать капитану.

5. Технология рассмотрения возможностей получения образования в колледже

Желательно начать рассматривать возможности получения образования в колледжах, начиная с наиболее близкорасположенных к школе. Можно обратиться к обучающимся с предложением – самостоятельно выбрать интересующие колледжи для продолжения образования.

В процессе занятия обучающиеся получают информацию о каждом выбранном колледже по следующей схеме.

1. **Общая информация о колледже** (название, адрес, телефон, сайт, структурные подразделения, число студентов).

2. **История колледжа** (по необходимости или при интересе обучающихся).

3. **Информация о** присуждаемом дипломе, форме, продолжительности обучения, стоимости обучения, конкурсе, подготовительных курсах.

4. **Информация о направлениях обучения** (профессии и специальности среднего профессионального образования, по которым происходит подготовка).

5. **Информация об условиях приема** абитуриентов в колледж.

6. **Информация о сотрудничестве** колледжа с вузами.

7. **Дополнительная информация** о колледже.

8. **Перспективы трудоустройства** после окончания колледжа.

6. Работа с профессиограммами специальностей, которые требуют среднего профессионального образования

Последовательно рассматриваются профессии, относящиеся к различным отраслям промышленности, а также профессии сферы услуг. Обучающимся необходимо дать для рассмотрения профессиограммы различных профессий, по которым обучают в колледжах. Каждый должен посмотреть описание желаемой профессии, по которой планирует продолжать обучение. После изучения обучающиеся должны рассказать о выбранной

профессии, составить ее портрет, представить презентацию рабочей профессии. Каждому участнику необходимо постараться заинтересовать своих коллег в данной профессии, рассказать о главных достоинствах профессиональной деятельности по данной специальности, попытаться склонить коллег в сторону своего профессионального выбора.

7. Подведение итогов занятия

Тема 3.4. Моя карьера на базе колледжа

Цель – рассмотрение вариантов получения профессионального образования обучающимися в колледже.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Написание сочинения по моделированию будущей профессиональной жизни обучающихся по профессиям, требующим среднего профессионального образования

Инструкция. Вам предлагается написать сочинение, в котором вы сможете самостоятельно поразмышлять о версиях своей будущей профессиональной жизни. Это сочинение на одну из четырех тем, различающихся по сложности. В сочинении необходимо отразить вариант получения профессионального образования в колледже.

Первый вариант темы – «Кем я хочу стать в будущем» (самый простой вариант размышления о том, чего хотелось бы достичь в будущем).

Второй вариант темы – «Что я думаю о своем профессиональном будущем» (тема более сложная, поскольку требует размышления о том, чего хотелось бы достичь в ближайшие годы в области профессиональной деятельности).

Третий вариант темы – «Моя будущая профессия» (тема более сложная, чем предыдущая, требующая более обоснованных суждений о возможных способах нахождения себя не только в жизни «вообще», но и в стиле жизни, отраженном в конкретном виде трудовой деятельности).

Четвертый вариант, самый сложный – «Моя будущая профессия – самая лучшая» (в таком сочинении нужно аргументировать, почему именно эта реальная или «идеальная», воображаемая профессия – ваша цель).

Не огорчайтесь, если при написании сочинения возникают трудности – это вполне объяснимо. На некоторые из поставленных вопросов сложно ответить даже взрослому, зрелому человеку. Не бойтесь допустить грамматические ошибки, лучше

выразить свою мысль с погрешностями в орфографии, чем не выразить никак.

Для облегчения вашей работы вам предлагается массив вопросов, так или иначе отвечая или никак не отвечая на которые, вы сможете выстроить логику вашего сочинения (в удобном для вас порядке).

Это не вопросы анкеты, а материал для размышления о вашей способности или неспособности на них ответить, поэтому не пытайтесь ответить на все вопросы. Если содержание какого-либо вопроса окажется для вас совершенно непонятным, отметьте, что это за вопрос. Если посчитаете нужным, делайте в тексте сочинения ссылку на номер вопроса. Время написания сочинения 25–35 минут.

1. Стоит ли сейчас задумываться (и рассуждать) о профессиональном будущем сейчас, в том числе по рабочей профессии, ведь неизвестно, как изменится ситуация и как изменюсь я сам через несколько лет?

2. Как я представляю себе идеальную ситуацию своей предполагаемой работы по рабочей профессии – где я работаю, что я делаю, с кем и как я общаюсь, какие мои качества оказались востребованы?

3. В чем я вижу главный смысл своего профессионального труда по рабочей профессии?

4. Какие ценности, связанные с профессиональной деятельностью, для меня актуальны, приоритетны?

5. Какие у меня имеются непрофессиональные цели, ради которых я готов отказаться и от желаемой профессии, в том числе рабочей?

6. Готов ли я стать в будущем абсолютно порядочным человеком в профессии или такая позиция не позволит мне достичь желаемого профессионального и жизненного успеха?

7. Как бы я отнесся к финансово привлекательным предложениям, которые предполагают наказуемые по закону, неодобряемые обществом или просто безнравственные действия?

8. От чего бы я никогда не отказался ради достижения своего успеха, а чем бы я готов был поступиться для достижения успеха в некоторых ситуациях сложного выбора? Например, поступиться своим свободным временем, отказаться от любимого увлечения, от дружбы с некоторыми людьми, согласиться со значительной отсрочкой в создании семьи.

9. Согласен ли я с тем, что в любом случае моя месячная зарплата после колледжа в первый год работы не будет превышать суммы эквивалентной 25.000 рублей? Или я постараюсь во что бы то ни стало зарабатывать больше?

10. Имеется ли у меня резервный вариант (или даже система резервных вариантов) на случай неудачи по основному варианту выбора рабочей профессии? Думал ли я об этом?

11. Собираюсь ли я делать карьеру? Что для меня означает это выражение?

12. Могу ли я сейчас достаточно четко определить, какая сфера профессиональной деятельности меня интересует? Если не могу, то возможно ли обозначить эти профессии какими-либо условными, общими характеристиками-названиями?

13. Если в предыдущем вопросе поменять знак на противоположный, то смог бы я на него ответить (иначе говоря, какие виды трудовой, профессиональной деятельности вы для себя категорически отвергаете)?

14. Есть ли у меня конкретный вариант выбора после школы?

15. В какой колледж я собираюсь поступать?

16. Каковы мои дальние, ближние, ближайшие профессиональные цели? Какой уровень образования меня интересует?

17. Если у меня нет пока конкретного выбора, то какие у меня имеются требования (пожелания) к профессии или направлениям продолжения образования?

18. Могу ли я назвать 10 профессий на ту же букву, с которой начинается мое имя?

19. Знаю ли я, какие профессии сейчас наиболее востребованы на рынке труда (приведите примеры)?

20. Если бы я стал классифицировать, сортировать профессии «для себя», по какому признаку я стал бы это делать?

21. Согласен ли я с тем, что профессиональная деятельность накладывает отпечаток на характер, манеру поведения, привычки человека, на его взгляды на жизнь? С какими изменениями в себе, происшедшими «по вине профессии», я смог бы согласиться, а с какими – нет?

22. Знаю ли я, кем работают мои родители?

23. Собираюсь ли я в чем-либо повторить профессиональный путь своих родителей? В чем именно?

24. Хорошо ли я знаю содержание тех рабочих профессий (учебных заведений, мест работы), которые выбрал для себя?

25. Достаточно ли хорошо я ориентируюсь в вариантах выбора различных образовательных организаций после окончания школы? На что я обращу внимание в первую очередь, делая такой выбор?

26. Что я знаю о том, каковы наиболее эффективные варианты подготовки к профессии и подготовки к поступлению в конкретный колледж?

27. Чем мне может помочь школа в решении проблемы профессионального выбора?

28. Какие «Дни открытых дверей», выставки, сайты в Интернете я собираюсь посетить, чтобы лучше сориентироваться в возможных путях продолжения образования и способах поиска работы? Какими специальными печатными изданиями я собираюсь воспользоваться?

29. Что я уж умею, могу делать, какими навыками я обладаю, которые могут быть востребованы профессиональной деятельности по рабочей профессии?

30. Существуют ли профессии, где востребованы такие качества, которых я наверняка не смогу проявить, существуют ли такие виды трудовой деятельности, которые для меня совершенно недоступны, так как «я этого не могу делать и никогда не смогу»?

31. Знаю ли я недостатки, которые могут помешать мне в достижении намеченных целей.

32. Знаю ли я свои сильные стороны и достоинства, которые можно было оптимально использовать для реализации своих намерений?

33. Уверен ли я в том, что знаю пути реализации своих достоинств и смогу реализовать их для достижения целей?

34. Разобрался ли я со своими профессиональными интересами?

35. Как соотносятся мои профессиональные интересы с интересами школьных предметов?

36. Как соотносятся мои профессиональные интересы с успеваемостью по соответствующим школьным предметам?

37. Что может помешать мне в реализации моих намерений?

3. Обсуждение сочинений

Каждый участник должен кратко выступить с краткой аннотацией написанного сочинения. В своем выступлении необходимо раскрыть тему сочинения. Коллеги могут задавать вопросы каждому выступающему. Далее производится групповое обсуждение сочинений.

4. Подведение итогов занятия

Тема 3.5. Профессии, по которым обучают в вузе

Цель – ознакомление обучающихся с профессиями, по которым можно получить высшее профессиональное образование.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Технология рассмотрения и обсуждения профессий, по

которым можно получить образование в вузе

В Федеральном законе «Об образовании в РФ» отмечается, что высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

Далее необходимо определить, какие профессии, требующие высшего профессионального образования, востребованы на рынке труда и привлекают обучающихся.

Для обсуждения и рассмотрения данных профессий потребуется сборник с профессиограммами. Можно так же иметь справочник вузов, если потребуется найти, в каких вузах можно получить данную профессию.

Схема рассмотрения профессий и специальностей.

1. Общая характеристика профессии. Рассказ о значимости профессии для общества и рынка труда. Если есть возможность, то можно рассказать об истории профессии, поскольку это привлекает обучающихся.

2. Рассказ о содержании труда по данной профессии (на материале профессиограмм профессий, по которым можно получить образование в вузах).

3. Требования к профессиональной подготовке.

4. Рассмотрение профессионально важных качеств и медицинских противопоказаний к овладению данной профессией.

При рассмотрении пункта мы рекомендуем сначала задать **вопросы:**

• Какие профессионально важные качества необходимо иметь, чтобы эффективно овладеть данной профессией, быть успешным по ней?

• Какие медицинские противопоказания существуют для овладения данной профессией?

Профконсультант должен обобщить высказывания по пункту 4, перечислить профессионально важные качества и медицинские противопоказания к овладению профессией.

5. Перечисление родственных профессий.

6. Перечисление вузов, в которых можно получить данную профессию.

По ходу рассказа обучающиеся могут дополнять профконсультанта. После рассказа о профессии проводится групповое обсуждение.

Вопросы для обсуждения с участниками:

• Является ли данная профессия востребованной на рынке труда и поэтому перспективной?

• Каковы возможности трудоустройства по данной профессии?

• Какие вузы готовят специалистов по данной профессии?

• С какими трудностями можно столкнуться в работе по этой профессии?

• Какие плюсы и минусы в данной профессии?

• Какие дисциплины изучают в ходе освоения данной профессии?

• Что самое важное в данной профессии?

• Как поступить в колледж по данной профессии? Можно обсудить столько профессий, сколько будет интересовать обучающихся, но не менее 5. После обсуждения профконсультант должен повести итог по каждой профессии.

Для примера рассмотрим содержание рассказа о профессии «web-дизайнер».

1. Общая характеристика профессии. Рассказ об истории и значимости профессии.

Профессия web-дизайнера включает в себя два аспекта: умение пользоваться специальными компьютерными программами и дизайнерская деятельность.

Еще в XIX веке владельцы магазинов, ресторанов и предприятий выпускали рекламные открытки. Эти открытки оформляли специальные люди, которых мы сегодня называем дизайнерами. Сейчас web дизайнеры занимаются фактически той же деятельностью, но только используя различные компьютерные программы. Первые цифровые ЭВМ появились в 40-х годах прошлого столетия. Идея их создания принадлежит американскому математику фон Нейману. Затем начинается быстрое развитие ЭВМ, при этом одно поколение ЭВМ сменяет другое. Первые персональные ЭВМ были созданы фирмой «Intel IBM» в 1982 году. На сегодняшний день выпущено уже шестое поколение ЭВМ.

Профессия web-дизайнера как таковая появляется только с возникновением мировой компьютерной сети World Wide Web, в которой возможно создание web-сайтов в рекламных целях (конец 1980-х – начало 1990-х годов).

2. Содержание труда web-дизайнера:

• оформление сайтов;

• создание идеи и разработка макета сервера;

• создание стиля исполнения макета сервера;

• обеспечение наилучшего восприятия Web-документов на

экране монитора с учетом времени загрузки документов, пропускной способности канала передачи данных, размера графических файлов документа, качества цветовой палитры;

• определение правил компоновки WEB-страниц, выбор формата, фона, количества и качества элементов оформления;

• создание стилевых образцов web-документов;

• работа с узлом Internet;

• написание программной части и кода страницы;

• управление гипертекстовыми документами;

• проведение информационной политики фирмы в World Wide Web;

• установка и работа со средствами подготовки и проверки web-страниц;

• создание интерактивных web-приложений; обновление, модернизация web-документа;

• создание и работа с приложениями для статической обработки.

3. Требования к профессиональной подготовке.

Для успешной профессиональной деятельности web-дизайнеру необходимы:

• ***знания*** в области математики, английского языка, изобразительного искусства, программирования, информатики;

• ***умения*** работать на ЭВМ (бегло работать на клавиатуре, хорошо ориентироваться в рабочей зоне), оформлять сайты, определять правила компоновки WEB-страниц, работать с узлом Internet.

4. Вопросы о профессионально важных качествах и медицинских противопоказаниях для овладения профессией web-дизайнер.

Профессионально важные качества:

• развитый эстетический и художественный вкус;

• высокий уровень развития образного, логического, аналитического и творческого мышления, памяти;

• высокий уровень концентрации внимания;

• развитая моторика пальцев;

• систематичность, терпеливость, аккуратность, усидчивость, ответственность.

Медицинские противопоказания для овладения профессией:

• деятельность противопоказана людям, страдающим болезнями глаз, позвоночника, сердечно-сосудистыми, нервно-психическими заболеваниями, нарушением функций щитовидной железы;

• допускается освоение профессии и выполнение работы при наличии близорукости малой и средней степени.

5. Родственные профессии:

Программист, верстальщик, дизайнер, специалист в области рекламы.

6. Специальность можно получить в следующих вузах столичного региона:

• Московский государственный университет геодезии и картографии (МИИГАиК);

• Московский государственный художественно-промышленный университет им. С.Г. Строганова;

• Московский институт электроники и математики (МИЭМ);

• Московский государственный университет печати (МГУП);

• Московский государственный университет дизайна и технологий (МГУДТ);

• Московский государственный текстильный университет им. А.Н. Косыгина (МГТУ) и др.

3. Игра «Какие профессии можно получит в вузах»

Инструкция. Сейчас я буду называть профессии. Вам необходимо будет найти, в каких вузах можно получить данную профессию. Список профессий для игры: инженер, дизайнер, юрист, учитель, программист, менеджер, врач, экономист, психолог, маркетолог, специалист по рекламе, логист, лингвист, аудитор, геолог, искусствовед и др.

4. Подведение итогов занятия

Тема 3.6. Система высшего профессионального образования

Цель – ознакомление обучающихся с возможностями получения профессионального образования в вузе.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

В России действуют как государственные, так и негосударственные высшие учебные заведения. Высшие учебные заведения в Российской Федерации подразделяются на три вида: университеты, академии, институты.

Университет – высшее учебное заведение, где готовятся специалисты по широкому спектру фундаментальных, прикладных наук. Как правило, университет осуществляет научно-исследовательскую работу. Многие современные университеты действуют как учебно-научно-практические комплексы. Университеты объединяют в своём составе множество факультетов.

В Российской Федерации существует несколько типов государственных университетов: федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, а также университеты с особым статусом (МГУ и СПбГУ).

Академия готовит широкий круг специалистов какого-либо направления профессиональной деятельности (сельское хозяйство, здравоохранение, искусство, туризм, экономика, финансы и т. п.). В академии, как правило, ведется подготовка специалистов по одной сфере деятельности; все специальности академии относятся к какой-либо одной отрасли. Это чаще всего отражается в названии академии. Например: академия физической культуры, сельскохозяйственная академия, академия туризма, текстильная академия, академия железнодорожного транспорта и т. д.

Институт занимается подготовкой специалистов для работы в определённой области профессиональной деятельности. Для того чтобы учебное заведение могло называться институтом, ему достаточно обучать студентов хотя бы по одной специальности и заниматься собственной научной работой.

Статус высшего учебного заведения включается в его наименование и определяется в зависимости от вида, организационно-правовой формы, наличия или отсутствия государственной аккредитации.

3. Упражнение «ВУЗы нашего округа и района»

Инструкция. Задание выполняется индивидуально. Вам необходимо найти в справочнике институты, академии и университеты. Нужно определить профессии и специальности, по которым обучают в данных образовательных организациях.

4. Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. В соответствии с этим в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни высшего профессионального образования:

• высшее образование – бакалавриат;

• высшее образование – специалитет, магистратура;

• высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

К освоению программ бакалавриата или программ специалитета допускаются лица, имеющие среднее общее образование. Прием на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета проводится на основании результатов единого государственного экзамена, если иное не предусмотрено

Федеральным законом «Об образовании в РФ». Результаты единого государственного экзамена при приеме на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета действительны четыре года, следующих за годом получения таких результатов.

К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня.

К освоению программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки допускаются лица, имеющие образование не ниже высшего образования (специалитет или магистратура).

Лицам, не завершившим освоение основной программы высшего профессионального образования, выдаются академические справки установленного образца.

Сроки освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования составляют:

• для получения квалификации (степени) «бакалавр» – 4 года;

• для получения квалификации (степени) «специалист» – не менее 5 лет;

• для получения квалификации (степени) «магистр» – 2 года.

Для лиц, имеющих повышенный первоначальный уровень образования (например, среднее профессиональное образование соответствующего профиля) или способности, допускается получение образования по сокращенным или ускоренным программам бакалавриата. Получение высшего профессионального образования по сокращенным программам подготовки специалиста и магистра не допускается.

Образовательные программы разных уровней осваиваются в высшем учебном заведении в различных формах, отличающихся объемом обязательных занятий (очной, очнозаочной (вечерней), заочной, в форме экстерната).

При очном обучении студент посещает занятия в вузе, которые проходят, как правило, ежедневно. При заочном обучении, как правило, проводятся установочные сессии, позволяют сориентироваться в выборе необходимой литературы для самостоятельного изучения. Вечерняя форма образования позволяет сочетать работу днем и обучение в вечерние часы. Экстернат – самостоятельное изучение студентами дисциплин по избранному направлению деятельности с последующей аттестацией (текущей и итоговой).

Можно сочетать различные формы образования, в том числе очное обучение с работой на предприятии, в организации. Для всех форм образования, в том числе в случае их сочетания в

пределах конкретной образовательной программы, действуют единые государственные образовательные стандарты.

5. Упражнение «ВУЗы нашего округа и района»

Инструкция. Сейчас вам необходимо разбиться на подгруппы по 5–6 человек, выбрать капитана. Далее необходимо найти в справочнике вузы, находящиеся в округе и районе, где вы проживаете. Нужно выписать их названия, местонахождение, телефон, определить профессии и специальности, по которым обучают в данных организациях. После этого капитану необходимо будет представить классу один, наиболее понравившийся вам вуз. Помимо этого необходимо убедить коллег в том, что данный вуз – самый лучший. Участники подгрупп могут помогать капитану.

6. Технология рассмотрения возможностей получения образования в вузе

Желательно начать рассматривать возможности получения образования в вузе, начиная с организаций, наиболее близкорасположенных к школе. Можно обратиться к обучающимся с предложением – самостоятельно выбрать интересующие вузы для продолжения образования.

В процессе занятия обучающиеся получают информацию о каждом выбранном вузе по следующей схеме.

1. **Общая информация о вузе** (название, адрес, телефон, сайт, структурные подразделения, число обучающихся).
2. **История вуза** (по необходимости или при интересе обучающихся).
3. **Информация о** присуждаемом дипломе, форме, продолжительности обучения, стоимости обучения, конкурсе, подготовительных курсах.
4. **Информация о направлениях обучения** (профессии и специальности высшего профессионального образования, по которым происходит обучение в вузе).
5. **Информация об условиях приема** абитуриентов в вуз.
6. **Информация о сотрудничестве** вуза с социальными партнерами.
7. **Дополнительная информация** о вузе.
8. **Перспективы трудоустройства** после окончания вуза.

7. Работа с профессиограммами

Последовательно рассматриваются профессии высшего профессионального образования, относящиеся к различным отраслям экономики. Участникам необходимо дать профессиограммы специальностей, по которым обучают в вузах. Каждый должен посмотреть описание желаемой профессии, по которой планирует продолжать обучение. После изучения

обучающиеся должны рассказать о выбранной профессии, составить ее портрет, представить презентацию профессии. Каждому необходимо постараться заинтересовать своих коллег в данной профессии, рассказать о главных достоинствах профессиональной деятельности по данной специальности, попытаться склонить коллег в сторону своего профессионального выбора.

8. Подведение итогов занятия

Тема 3.7. Моя образовательная траектория

Цель – построение образовательной траектории обучающихся.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Соотнесение результатов профессиональной диагностики с психологическими требованиями профессий

Каждый обучающийся соотносит результаты психологической диагностики, проведенной на занятиях в 1 и 2 модуле с требованиями к профессионально важным качествам и индивидуальным особенностям различных профессий. Данные требования можно взять в профессиограммах. На основании этого соотнесения обучающиеся производят выбор нескольких наиболее подходящих профессий и записывают свой выбор на карточках.

3. Игра «Памятка»

Инструкция. Профконсультант составляет общий перечень профессий, выбранных обучающимися. Из этого списка выбирается 5–6 наиболее популярных в классе. Обучающиеся разбиваются на группы, каждая группа получает карточку, на которой написана одна профессия, выбранная ранее из общего списка. Обучающимся необходимо подготовить памятку о том, что нужно сделать, чтобы получить данную специальность.

Вопросы для составления памятки:

• Какими личными качествами должен обладать человек, выбирающий эту профессию?

• Насколько востребована на рынке труда данная профессия?

• Какова должна быть его средняя учебная успеваемость?

• Какие учебные предметы являются приоритетными для этой профессии?

• В каких организациях готовят таких специалистов?

• Какие шаги необходимо предпринять, чтобы поступить в этот колледж или вуз?

Познакомившись с результатами работы подгрупп,

обучающиеся объединяются для совместной деятельности. Теперь им необходимо составить общую памятку для поступления в колледж или вуз. Основываясь на итогах работы в подгруппах, обучающиеся называют те конкретные шаги, которые нужно сделать, затем определяют их последовательность.

• Выбрать профессию.

• Проанализировать, какие личностные качества необходимы человеку, для того чтобы быть успешным в этом деле.

• Определить приоритеты в учебных предметах.

• Выяснить, в каких образовательных организациях можно получить эту специальность.

• Выяснить, каковы отзывы выпускников учебного заведения о нем.

• Выяснить, каковы ограничения для абитуриентов.

• Выяснить, каковы условия поступления в эти организации.

• Выбрать конкретное учебное заведение для поступления.

• Собрать информацию об особенностях обучения в образовательной организации.

4. Определение образовательной траектории

На основании вышеизложенного обучающиеся определяют свою примерную образовательную траекторию.

В результате занятия обучающиеся должны знать варианты, где и как получить профессию, осознавать основные образовательные траектории: «школа-вуз», «школа-колледж», «школа-колледж-вуз», «щкола-работа-
обучение», «школаармия», «школа-армия-вуз» и др.

5. Подведение итогов занятия и по модулю 3

МОДУЛЬ 4
«Моя будущая профессия и карьера»

Тема 4.1. Создание жизненного плана

Цель – формирование у обучающихся навыков создания личного жизненного плана.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Центральным новообразованием подросткового и юношеского возраста становится самоопределение (сам себя определяю): жизненное, личностное, социальное и профессиональное.

Жизненное самоопределение – выработка человеком ценностей, целей, смысла жизни.

Личностное самоопределение – определение себя как личности.

Социальное самоопределение – выработка критериев общения и взаимодействия с другими людьми.

Профессиональное самоопределение – выбор профессии и формирование критериев профессионализма (вы решаете, кем быть и каким быть в своей будущей профессиональной и трудовой жизни).

Молодому человеку необходимо определиться с ближней и дальней перспективой, в т. ч. профессиональной.

Ближняя перспектива – на ближайшие 2–3 года, *дальняя перспектива* – на 5–15 лет.

Вопросы для обсуждения:

• Какие задачи вы ставите перед собой в ближайшей перспективе?

• А в дальней?

Есть немалое количество молодых людей, которые не хотят задумываться о будущем, откладывают все трудные вопросы «на потом». Решить главные возрастные задачи в этот период – самоопределиться – человек должен сам.

Постановка реальных целей и разработка планов по их реализации – очень важная способность, которая, в конце концов, гарантирует успех в жизни. Каждому человеку хочется, чтобы ему сопутствовал успех.

Успех – это последовательное достижение намеченных

серьезных жизненных целей. Планируя свою жизнь, мы стремимся обеспечить целесообразное, полезное использование наших духовных сил. Однако неосознанный страх перед постановкой действительно важных для себя целей закрывает путь к самореализации.

3. Задание «Мой день через 10 лет»

Инструкция. Представьте свой день через 10 лет. Итак, вам 24–26 лет. Вы просыпаетесь утром? Кто вы? Что вы делаете в течение дня? Где вы работаете? Не торопитесь, попробуйте увидеть все конкретно и подробно. Нравится ли вам свой день, ваша профессия? Далее проводится групповое обсуждение проблемы.

4. Задание «Мои достижения» (авт. Н.С. Пряжников)

Инструкция. Каждому участнику предлагается написать на листе 10 личных достижений в своей жизни (не обязательно профессиональных), затем необходимо выбрать 5 наиболее значимых. Далее предлагается выбрать одно из них и рассказать ситуацию, как это достижение было совершено. Пока один человек рассказывает, все остальные делают для себя наброски о том, какие именно навыки были использованы в достижении цели.

5. Жизненный план

В юности начинает формироваться *жизненный план* развития. Он возникает, с одной стороны, в результате обобщения целей, построения пирамиды мотивов личности, становления устойчивого ядра системы ценностных ориентаций, которые подчиняют себе частные, преходящие стремления. С другой стороны – это конкретизация целей и мотивов. Жизненный план возникает только тогда, когда предметом размышлений юноши становится не только конечный результат, но и способы его достижения, путь, которым человек намерен следовать, и те объективные и субъективные ресурсы, которые понадобятся в этом деле.

Жизненный план – это постановка целей жизни и деятельности, конкретный план деятельности. Составление жизненного плана, определение некой стратегии жизни, предварительные наметки на будущее, существуют в ранней юности в основном в виде мечты, в лучшем случае – в виде установок, принятых решений, которые в дальнейшем подлежат осуществлению. Для того чтобы молодой человек мог более реально представить, осознать перспективы своего будущего, необходимо составить свой жизненный план.

Значение жизненного плана:

1. помогает отбирать из имеющихся в наличии средств те,

которые могли бы дать результат наиболее соответствующий поставленной цели.

2. помогает установить последовательность использования этих средств.

3. помогает корректировать сроки и темпы исполнения операций на каждом этапе жизненного плана.

На схеме представлена технология создания жизненного плана.

Важным элементом жизненного плана личности является планирование будущей карьеры. Проектирование собственного профессионального жизненного пути – это серьезная задача. При ее решении следует учесть и ваши желания, и направленность вашей личности, и ваши способности, возможности, но, прежде всего, особенности рынка труда и характеристики профессий.

Схема 2

Технология создания жизненного плана

Вопросы для обсуждения:

• Почему важно составление собственного профессионального жизненного плана для молодого человека, выпускника школы?

• Когда следует начинать данную работу?

• Каков ваш опыт в данном направлении?

• Есть ли у вас определенный профессиональный жизненный план?

• Какие события в своей профессиональной жизни вы запланировали?

6. Задание «Создание жизненного плана» (авт. Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова)

Инструкция. Попробуем просчитать, какие цели должны быть достигнуты вами через 10 лет? Какие, исходя из этого, цели

должны быть достигнуты через 5–7 лет, через 2–3 года, через год? Прежде всего, необходимо описать цели в профессиональном плане и развитии. Предлагаю вам заполнить следующую табличку.

Цели – мечты	Цели на месяц	Цели на полгода
	Цели на год	Цели на 2-3 года
	Цели на 5-7 лет	Вы через 10 лет

7. Подведение итогов занятия

Тема 4.2. Моя будущая профессия

Цель – формирование у обучающихся психологических основ выбора профессии.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Упражнение «Ассоциации»

Инструкция. Водящий уходит из комнаты, остальные обучающиеся загадывают какую-либо профессию. Вернувшись, водящий должен угадать профессию, задавая вопросы каждому, с чем ассоциируется у него эта профессия.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Выбор профессии – одно из самых ответственных решений, которые принимает человек в жизни. Конечно, можно прервать учебу, через несколько лет можно оставить работу, которая не нравится. Но время будет потеряно, да и опыт неудачи сыграет свою роль. *Выбор профессии* – как и всякий выбор – это принятие решения при большом количестве альтернативных вариантов и необходимости учитывать различные факторы.

Сделать правильный выбор – значит найти профессию, которая соответствует: интересам и склонностям, возможностям и способностям, спросу на рынке труда. Выбор профессии определяется формулой «*Хочу – Могу – Надо*». Содержание формулы представлено в таблице 19.

Хочу – это ваши интересы, стремления, склонности, ценности.

Могу – это способности, особенности вашего характера, первичные навыки состояние здоровья.

Надо – это условия рынка труда, потребность общества в

специалистах данного профиля.

Итак, **при грамотном выборе профессии нужно:**

• знать как можно больше профессий;

• определиться в своих интересах;

• знать, в каких учебных заведениях можно получить профессию;

• иметь основной и запасной варианты профессионального выбора;

• иметь опыт профессиональных проб;

• знать особенности рынка труда, потребности в рабочих кадрах;

• оценить свои возможности и способности, их соответствие требованиям, предъявляемым профессией, рынком труда.

Таблица 19

Формула «Хочу-Могу-Надо»

«Хочу»	«Могу»	«Надо»
Это все, что вы выполняете в школе и во внеурочное время с интересом, желанием, по собственной инициативе. Если от выбранного дела вы получаете удовлетворение, то охотнее и эффективнее будете трудиться и быстрее станете профессионалом. Ваши шансы найти высокооплачиваемую и престижную работу возрастут.	Это деятельность, которая вам по силам, отвечает уровню ваших знаний, умений, навыков, состоянию здоровья. Есть дела, в которых вы не можете добиться высоких результатов, а есть, которые вы выполняете с легкостью, удовольствием, не испытывая затруднений. Выбор должен быть сделан в пользу последних.	Необходимо учитывать реальную ситуацию, возможность трудоустройства по выбираемой профессии, особенности рынка труда. «Надо» зачастую находится в противоречии с «хочу». Делая шаг в сторону «надо», следует помнить: безработица – не самое лучшее начало профессиональной карьеры.

4. Упражнение «Хочу-Могу-Надо»

Инструкция: В работе необходимо провести «исследование» всех составляющих формулы «Хочу-Могу-Надо». Каждый участник рассказывает свои профессиональные предпочтения по формуле «Хочу-Могу-Надо». Обучающиеся отвечают.

Например, «Хочу» – обучающиеся говорят о будущей рабочей профессии, своих интересах, склонностях, ценностях.

«Могу» – обучающиеся говорят о своем характере, темпераменте, способностях, возможностях и состоянии здоровья.

«Надо» – пользуется ли данная профессия, мои склонности и интересы на рынке труда.

При ответе на пункт «Надо» необходимо задать участникам вопросы:

• Каковы перспективы трудоустройства по данной профессии?

• Сколько можно заработать по выбранной профессии? По итогам упражнения с каждым необходимо проговорить формулу, особенно пункт «Надо» (условия современного рынка труда).

5. Ошибки, сопутствующие выбору профессии

Делая свой профессиональный выбор, современные юноши и девушки совершают большое количество ошибок. Как правило, абитуриенты выбирают обучение в вузе, престижные профессии юриста, экономиста, менеджера. Однако мы уже говорили о том, что рынок труда перегружен данными специалистами, по этим и многим другим профессиям невозможно впоследствии эффективно трудоустроиться.

Давайте выделим **ошибки** современных молодых людей, сопутствующих выбору профессии:

1. увлечение только внешней стороной профессии без учета ее «минусов» (самой профессии и спроса на нее на рынке труда);

2. выбор профессии из соображений престижности (популярности) в обществе;

3. выбор профессии только на основании, негарантированной со стороны рынка труда, высокой оплаты труда по профессиям высшего образования, которые ярко рекламируются в СМИ;

4. выбор профессии под влиянием ближайшего окружения (родственники, сверстники), без особых собственных желаний, интересов и склонностей;

5. перенос позитивного отношения к человеку – представителю той или иной профессии на саму профессию;

6. выбор профессии «за компанию» с друзьями;

7. неумение разобраться в своих личностных качествах (склонностях, способностях, подготовленности);

8. незнание состояния здоровья, недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии;

9. предрассудки относительно важнейших для общества и пользующихся большим спросом на рынке труда профессий, занятия которыми считаются недостойными, неприличными.

6. Анализ профессий с точки зрения ошибок при ее выборе

Инструкция. Участники должны выбрать для себя несколько

желаемых профессий и попробовать проанализировать их с точки зрения 9 вышеперечисленных пунктов. Необходимо задуматься, почему я выбираю именно эту профессию? Может быть это ошибка? Все это необходимо сделать, если выбранная профессия не является востребованной на рынке труда.

Например, каждый участник может выбрать 1 популярную профессию, требующую высшего образования, и 2–3, востребованных на рынке труда.

Можно задать вопросы:

• Как соотносится выбранная профессия с потребностями рынка труда?

• Сможете ли вы эффективно трудоустроиться после завершения образования?

7. Процесс принятия решений

Выбор профессии связан с процессом **принятия решений.** Принятие решений вообще многим людям дается сложно. Здесь играют роль и определенные черты характера (нерешительность, неуверенность), и слабая информированность о профессиях, колледжах, рынке труда, и неумение взвесит все «за» и «против» и остановиться на единственном, наиболее приемлемом варианте решения. При этом надо отсечь другие варианты, может быть, более заманчивые, но не перспективные или имеющие отдаленные негативные последствия. Некоторые люди вообще предпочитают, чтобы за них принимал решения кто-то другой.

Далее следует задать вопросы:

• Легко ли вам принимать решения?

• Кто влияет на ваши решения?

• Почему некоторые люди ожидают, чтобы кто-то другой принял за них решение?

Существует определенный **алгоритм принятия решений.**

1. **Общая ориентировка.** Продумать ситуацию, осознать, что проблема существует, но в ваших силах предусмотреть некоторые моменты и принять необходимые меры, чтобы найти выход.

2. **Определение проблемы.** Определите для себя, что вы решаете: в какой колледж пойти учиться или же пойти учиться по престижной, но не перспективной профессии. Проблема может быть сформулирована и по-другому: какой вид деятельности даст вам возможность наилучшим образом реализовать ваши способности, получать удовольствие от работы, заработать деньги, при этом – учесть запросы рынка труда. Все это – разные проблемы, и это надо сразу уяснить.

3. **Выдвижение альтернативных решений.** Следует рассмотреть и записать как можно больше возможных вариантов.

4. **Отбор наиболее подходящих решений.** По каждому из

выдвинутых вариантов следует сделать вывод, насколько он является подходящим. Нужно также продумать возможные последствия этого решения. Некоторые варианты можно сразу легко отбросить в связи с их явной неприменимостью или тем, что последствия могут быть нежелательными.

По данной схеме можно предложить участникам принять решение о своем профессиональном выборе.

8. Подведение итогов занятия

Тема 4.3. Прогноз профессиональной деятельности

Цель – прогнозирование будущей профессиональной деятельности обучающихся.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Упражнение «Цепочка»

Инструкция. Участники по очереди называют профессии, востребованные на рынке труда. Каждый следующий участник называет все профессии в последовательности, произнесенные до него. Главное – назвать востребованную для рынка профессию и повторить предыдущие. Сколько профессий необходимо нашему городу?

3. Задание «Цели и ценности в профессиональной деятельности»

Каждому члену учебной группы вручается листок с **инструкцией.** В 1974 году в Америке было проведено исследование о ценностях молодых людей всех слоев общества. В нашем упражнении мы рассмотрим ответы рабочих – людей в возрасте 20 лет – выпускников школ, еще не закончивших колледжи. На вопрос о том, чего ждет человек от работы, молодые люди отметили следующие 14 позиций:

1. видеть результаты своего труда;
2. возможность в дальнейшем зарабатывать много денег;
3. возможность не слишком утруждать себя;
4. возможность проявить умственные способности;
5. интересная работа;
6. от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят;
7. участие в перспективном деле;
8. хорошая оплата;
9. не требует тяжелой физической работы;
10. возможность обучаться ремеслу, развивать способности;
11. признание хорошо исполненного дела;

12. общественно-полезная работа;

13. участие в решениях, касающихся производства;

14. хорошее пенсионное обеспечение.

Ваше задание – расположить эти позиции в том порядке, в каком, как вам кажется, это для вас ценно в будущей профессии. Используйте числа от 1 до 14, определяя предпочтения.

4. Упражнение «Прогноз профессиональной деятельности»

Инструкция. Продумайте свою профессиональную карьеру, не принимая во внимание образование, квалификацию, наличие диплома, опыт. Составьте профессиональный маршрут, руководствуясь следующими критериями:

1. предпочитаемое окружение;

2. вид деятельности (что бы вы хотели делать);

3. ваши ощущения (как бы вы хотели себя чувствовать);

4. мотивы и ценности (почему бы вы хотели заниматься именно этим).

Профконсультант рисует на доске пирамиду и размещает критерии в ней, начиная с нижней ступени (окружение, вид деятельности и т. д.). Каждый самостоятельно выполняет данную инструкцию. Далее участники делятся на пары и в течение 15 минут проговаривают написанное друг другу. Задача партнера слушать, не задавая вопросов, используя невербальные формы общения (активное слушание), а затем кратко повторить информацию, переданную своим собеседником, начиная со слов «Мне показалось, что». Результаты проделанной работы анализируются: каждый участник группы представляет своего партнера в соответствии со схемой.

5. Построение профессиональной карьеры обучающегося – будущего специалиста

Рассмотрим особенности построения профессиональной карьеры обучающегося – будущего специалиста в настоящем времени и идеальном плане (см. табл. 20).

6. Подведение итогов занятия

Таблица 20

В ИДЕАЛЕ	В РЕАЛЬНОМ ВРЕМЕНИ
РЫНОК ТРУДА	
Цель работодателя: удовлетворение потребностей работодателей в получении профессионально компетентных рабочих кадров и специалистов, способных к трудовой мобильности. **Цель выпускника:** успешное трудоустройство в соответствии с выбранной специальностью.	**Цель работодателя:** удовлетворение потребностей работодателей в получении профессиональных специалистов, способных к трудовой мобильности и готовых к «заниженному» уровню оплаты труда. **Цель выпускника:** успешное трудоустройство с повышенным уровнем оплаты труда.
РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
Цель: подготовка профкомпетентного, конкурентоспособного специалиста, на основе современных профессиональных стандартов, потребностей рынка труда в данных рабочих кадрах и специалистах.	**Цель:** подготовка специалистов на основе образовательных и профессиональных стандартов, а также спроса абитуриентов на модные специальности, без учета с действительными потребностями рынка труда.

ОБУЧАЮЩИЙСЯ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
Цель: личностное и профессиональное самоопределение, успешное построение профессиональной карьеры; овладение специальностью (профессией) востребованной на рынке труда, на основе современных профессиональных стандартов.	**Цель:** личностное и профессиональное самоопределение, получение престижной специальности, в основном в ВУЗе; возможность ухода от службы в армии; продолжение «счастливого детства» и т.д.
ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ВЫПУСКНИК-СПЕЦИАЛИСТ	
Прогнозируемый результат: • удовлетворение потребностей обучающихся в личностном и профессиональном самоопределении; • выпускник востребован рынком труда; успешен в построении профессиональной карьеры, трудоустройстве по специальности.	**Результат:** • в основном потребности обучающихся в личностном и профессиональном самоопределении не удовлетворены; • не сформирована профессиональная карьера; • компетентность не соответствует запросам рынка труда; • трудоустройство чаще всего не по специальности; • необходимость в переобучении или смене специальности.

Тема 4.4. Моя профессиональная карьера

Цель – знакомство обучающихся с понятием «карьера», построение варианта профессиональной карьеры.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Сначала следует задать вопрос: Как вы понимаете, что такое карьера? Например, очень часто говорят «он делает себе карьеру» – значит карьерист. Так иногда называют людей, которые успешно продвигаются по служебной лестнице.

Карьера (от фр. carriere – бег; профессия, поприще) – быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды. Карьера – активное достижение человеком ранее намеченных постов и должностей в профессиональной деятельности; успешное продвижение по службе или служебный рост; совокупность видов осознанной продуктивной деятельности,

которыми занимается человек на протяжении всей своей жизни, включая учебу, работу, досуг.

Если специалист в деле успешен и его профессиональные достижения одобряются обществом, он преумножают его социально-экономические показатели, то такой человек, в хорошем смысле слова, является карьеристом, он достоин уважения и поощрения. Но достичь совершенства в своем деле – это очень не простая задача. В основе ее – труд и еще раз труд, помноженный на способности человека, волю, терпение и многие другие личностные характеристики. В настоящее время на успешность карьеры влияет рынок труда. Каким образом?

Естественно, что путь к карьере начинается задолго до момента устройства на работу, обучения в профессиональном учебном заведении, уже на школьной скамье. Причем, не в выпускном классе, а гораздо раньше. Когда вы осознаете, что выпускные экзамены не за горами и нужно принимать решение, самоопределяться в дальнейшей жизни. А жизнь складывается не только из удовольствия или того, что вы хотите. Значительную долю жизни человека составляет профессиональная деятельность. Конечно же, хочется, чтобы она приносила материальное и моральное удовлетворение.

Этапы карьеры и возрастные периоды жизни человека:

Юность (15–25 лет). С позиций формирования профессиональной карьеры в период юности, особенно ранней юности (15–20), молодой человек занят личностным и профессиональным самоопределением. К этому периоду относится выбор профессии, выстраивание некого профессионального и личностного плана жизни. Человек сосредоточен на выборе места получения профессионального образования, карьеры и места работы.

Ранняя взрослость (25–30 лет). Это период установления и первых этапов продвижения карьеры человека. Показателем успешности прохождения названных этапов является то, насколько молодой человек осознает себя в качестве взрослого человека – человека несущего полную ответственность не только за себя, но и за своих близких (родных, сослуживцев и коллег). Человек активно вовлекается в «тесные» отношения с различными группами людей, и это не только семья, но и профессиональные группы людей.

Взрослость (30–45 лет). Этот период жизни связан со становлением профессионализма, мастерства, с творчеством, с расцветом достижений. Именно в этот период реализуется основная потребность человека в деятельности и достижениях.

Однако период осложнен «кризисом среднего возраста» жизни. Человек переоценивает все, чего достиг ранее. Успешность достижения этого – нередко связана с успешностью прохождения этапов карьеры.

Зрелость (45–60 лет). Этот период карьеры носит название стабильность. В рамках профессиональной карьеры зрелость означает способность (умение) строить эффективно свою деятельность, воплощать новые идеи, разрабатывать новые стратегии, создавать новые виды товаров и услуг, обучать молодежь и т. д. Этот период совпадает с последними годами карьеры и ее сохранением. Этот период – кульминация творческой профессиональной жизни на пользу другим. Период передачи опыта молодым коллегам, экспертная деятельность, обучение молодежи и т. д.

Как показывает опыт, успешная профессиональная карьера является результатом достижения определенных ее ступеней к конкретному возрасту.

3. Задание «Планирование карьеры»

Инструкция. В соответствии с этапами карьеры и возрастными особенностями вы должны расписать свою профессиональную жизнь, карьеру по годам. Обучающиеся работают, профконсультант подводит итоги.

4. Технология построения профессиональной карьеры

1. Идеи. Первый шаг в планировании карьеры – это сбор

идей о возможных работах и профессиях. Мы получаем их от родителей, друзей, родственников, знакомых, из газет, из наших собственных наблюдений и т. д. Это только идеи, которые предстоит анализировать и проверять, насколько они приемлемы и пригодны для вашего личного выбора и рынка труда.

2. Я-концепция. Этот шаг включает рассмотрение таких характеристик, как «Интересы», «Способности» и «Ценности».

Интересы. Прежде всего, необходимо определить, чем вы интересуетесь: одни интересы серьезные и длительные, другие неустойчивые. Не все ваши интересы обязательно будут реализованы в профессиональной деятельности. Некоторые из них могут быть связаны с семьей и хобби.

Способности. Ваша академическая успеваемость ограничивает или наоборот повышает уровень образования, который вы можете достичь; вы должны оценить не только свои способности, но и умения, которыми вы обладаете.

Ценности – это ваши позиции, которые определяют поступки и стремления занять определенное место в обществе (статус, дружба, независимость, безопасность, власть и т. д.); вы должны найти для себя способы уравновешивать ценности, связанные с

профессиональной деятельностью и другими сторонами жизни.

3. Сбор информации, что вам необходимо знать о потенциальной сфере деятельности и работе в том числе:

• **требования:** образование, профессиональные умения и навыки, опыт, личностные качества, необходимые для конкретной работы;

• **вознаграждения:** то, что вы собираетесь получить от данной работы (статус, деньги, независимость, престиж, безопасность, удовлетворенность от помощи другим и т. д.).

Этот блок должен быть уравновешен с блоком «Я-концепция», т. е. то, что у вас есть, и что вы хотите, должно быть в равновесии с тем, что от вас требуется и что вы можете реально получить.

4. Проверка реальностью. После того, как информация о себе, рынке труда и предполагаемой работе собрана, она нуждается в практической проверке. Вам необходимо найти пути для сравнения своих представлений с реальностью. Для этого можно устроиться на летнюю работу или на работу на неполное время, поговорить с людьми, уже работающими в этой области, записаться на специальные курсы.

5. Принятие решения. Следующий шаг – решить, действительно ли эта та работа, которую вы хотите иметь и которая вам подходит и пользуется спросом на рынке труда. Если вам кажется, что ответ «нет», необходимо повторить весь процесс сначала. Если ответ «да», то переходите к следующему шагу.

6. Разработка плана. На этом этапе необходимо поставить цель и определить стратегию и тактику для ее достижения.

Практика применения этой модели показывает, что построение личного профессионального профиля должно основываться на определении наиболее сильных способностей каждого обучающегося, его интересов, навыков и ценностей.

5. Создание личной профессиональной перспективы

Инструкция. Сейчас необходимо будет ответить на ряд вопросов и попытаться построить личную профессиональную перспективу. Необходимо отвечать кратко и обосновывать ответы.

Вопросы:

1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. Зачем учиться после школы?
3. Хорошо ли вы знаете мир профессий?
4. Ради чего вы собираетесь прожить свою жизнь (в чем видите ее смысл)?
5. Кем вы мечтаете стать?
6. Выделите основные 5–7 этапов на пути к своей профессиональной мечте.
7. Выпишите выбираемую профессию (или ту, которая

интересует) и соответствующий колледж, где вы собираетесь ее получить.

8. Напишите по три самых приятных момента, связанных с работой по данной профессии и с учебой в соответствующем заведении.

9. Кто и что может помешать вам в реализации профессиональных планов?

10. Как вы собираетесь преодолевать данные препятствия?

11. Есть ли у вас резервные варианты выбора на случай неудачи по основному варианту?

12. Что вы делаете сейчас для подготовки к избранной профессии и для поступления в соответствующее учебное заведение?

6. Игра «Пять шагов» (авт. Н.С. Пряжников)

Инструкция. Профконсультант предлагает участникам наметить интересную профессиональную цель по рабочей специальности, поступить в профильный колледж. Далее педагог предлагает участникам определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Обучающиеся должны назвать основные (воображаемые) характеристики: пол, возраст, успеваемость, материальное положение, социальный статус, родители. Все это записывается.

Каждый участник выделяет пять шагов, которые бы обеспечили достижение намеченной цели. Далее обучающиеся делятся на группы по 3–5 человек. В каждой подгруппе организуется обсуждение, чей вариант достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный. Подгруппы должны согласовать данные 5 шагов, о которых сообщает представитель от каждой подгруппы.

7. Подведение итогов занятия и по модулю 4

МОДУЛЬ 5
«Технология самопрезентации и трудоустройства»

Тема 5.1. Составляем резюме

Цель – формирование у обучающихся навыков написания резюме.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Упражнение «Автопортрет»

Инструкция. Каждому участнику выдается лист бумаги и карандаш. Нарисуйте свой автопортрет. Профконсультант обращает внимание на то, что художественные способности оцениваться не будут. Нарисованные автопортреты в быстром темпе передаются по кругу, и задача каждого члена круга написать на обороте подходящую профессию-ассоциацию к данному автопортрету. Затем зачитываются списки профессий к каждому автопортрету.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Резюме – это краткая информация о ваших анкетных данных, образовании, опыте работы, умениях. Резюме должно привлекать читателя, вызывать его любопытство, желание встретиться с вами. Удачное резюме помогает не только добиться встречи с работодателем, но и может стать своеобразным планом беседы. Если вы хотите своим резюме привлечь работодателя, помните, что оно должно быть:

• кратким и избирательным – желательно уложиться в один печатный лист. Отражать только тот опыт и навыки, которые будут востребованы в выбранной вами сфере деятельности;

• конкретным – информируйте о ваших достижениях, конкретных действиях на рабочем месте, результатах вашей работы;

• активным – при составлении резюме используйте глаголы действия в настоящем времени: владею, готов, умею, выполняю, знаю;

• честным – помните, что любую информацию, которую вы о себе дали, можно уточнить, проверить.

И последнее, составление резюме – это процесс творческий, у вас есть возможность проявить свою индивидуальность и тем самым заинтересовать работодателя, добиться встречи на

собеседование.

Структура резюме

Личные сведения: ФИО, дата рождения, семейное положение, телефон, адрес.

Цель: определяя роль резюме, как «Соискание вакансий» будьте осторожны с определением конкретных должностей, специальностей. Это может помешать неожиданным предложениям.

Профессиональные цели: данная рубрика не является обязательной, однако это может привлечь внимание, узнать, к чему вы стремитесь.

Образование: образование можно указывать по степени значимости, с учетом той деятельности, на которую вы претендуете сейчас. Составляя список учебных заведений, в которых вы прошли обучение, не забывайте указывать квалификацию, специализацию, категорию, разряд.

Опыт работы: Это основная часть вашего резюме. Описывая опыт работы помните, что работодателя интересует не столько должность, которую вы занимали, сколько виды работ, должностные обязанности, которые вы выполняли. Если опыт был значительным, укажите его продолжительность, например: 5 лет или 2007–2012 гг.

Профессиональная компетентность: Эта рубрика дает возможность обобщить свои знания, навыки, опыт. Продемонстрировать свою разносторонность (знание иностранных языков, работа на персональном компьютере и т. д.).

Дополнительная информация: Отражает ваши увлечения, интересы вне работы, занятия спортом, хобби, личностные качества, стиль работы.

Пример резюме см. в таблице 21.

4. Упражнение «Создаем резюме»

Инструкция. Участники пишут резюме самостоятельно по предложенной схеме. Профконсультант работает с каждым индивидуально. Результаты обсуждаются.

Таблица 21

Структура резюме

Ф.И.О.	
Личная инф.	Возраст (дата рождения), семейное положение, наличие детей, район проживания (ближайшая станция метро), телефон (желательно домашний и мобильный), факс, e-mail (если есть).
Цель резюме	В цели надо чётко указать, какая должность вас интересует, например должность главного бухгалтера. Если вас интересует ряд схожих должностей, уместно их перечислить, например, секретарь, секретарь – референт, личный помощник руководителя
Образование	В этом модуле надо указать, какое образование вы получили (кроме общего среднего, если у вас уже есть профессиональное образование). Сначала указываются годы обучения, затем название образовательной организации, факультет, полученная специальность. Если вы окончили несколько образовательных организаций, перечислите их, указывая первым то, в котором получили более высокое по уровню образование. Сообщите также о дополнительном профессиональном образовании (курсах). Но перечислять стоит только сравнительно недавно оконченные курсы, которые имеют отношение к цели резюме.
Опыт работы	Здесь перечисляются организации, в которых вы работали (в обратном хронологическом порядке, начиная с последней), и должности, которые вы занимали. Сначала указываются даты (месяцы и годы), затем название организации и должность. Целесообразно указать вид деятельности организации (оптовая или розничная торговля, производство, услуги и т.д.). Желательно кратко описать основные функции, которые вам приходилось выполнять на каждом месте работы. Однако не стоит перегружать резюме избыточной информацией. Если вы много раз меняли работу, стоит упомянуть 3-5 последних в вашей профессиональной карьере организаций. Предыдущую профессиональную деятельность можно описать кратко, например, «работаю в должности главного бухгалтера с 1995 г.».

Продолжение таблицы 21

Профессиональные навыки	Это самый важный модуль резюме. Именно он характеризует вас как специалиста в той или иной сфере. Постарайтесь чётко выделить, структурировать и охарактеризовать свои профессиональные навыки. Если эта задача вызывает сложности, внимательно изучите резюме коллег схожей с вами квалификации, а также функциональные обязанности специалистов вашего профиля в объявлениях о вакансиях. Перечислите навыки по пунктам. Для соискателей, имеющих только теоретические знания, но не имеющих опыта работы по выбранной специальности, этот модуль может звучать так: «Профессиональные знания и навыки».
Доп. сведения	В этом модуле можно указать то, что не вошло в предыдущие разделы резюме, но о чём полезно было бы сообщить работодателю в связи с предстоящей работой, например наличие водительского удостоверения, медицинской книжки, загранпаспорта, личного автомобиля и т.д.

5. Рассмотрим содержание и структуру характеристики на сотрудника.

Вопросы для обсуждения:

• Что такое характеристика на работника?

• Для чего нужна характеристика?

• Кто составляет характеристику?

Структура характеристики:

1. Образование.
2. Стаж работы по специальности.
3. Профессиональная компетентность.
4. Знание необходимых нормативных актов, регламентирующих развитие отрасли.
5. Знание отечественного и зарубежного опыта.
6. Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.
7. Качество законченной работы.
8. Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем.
9. Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.
10. Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы).
11. Умение работать с документами.
12. Административные способности.
13. Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда

и качества работы.

14. Производственная этика, стиль общения.

15. Способность к творчеству, предприимчивость.

16. Способность к самооценке.

6. Упражнение «Характеристика»

Инструкция. Участники должны разбиться на пары. Каждый создает характеристику на другого участника в паре самостоятельно по предложенной схеме. Профконсультант работает с каждым индивидуально. Результаты обсуждаются.

7. Подведение итогов занятия

Тема 5.2. Ищем работу по телефону

Цель – формирование у обучающихся навыков поиска работы по телефону, проведения телефонной беседы с потенциальным работодателем.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Профконсультант предлагает участникам обозначить плюсы поиска работы по телефону.

Практика показывает, что поиск работы и помощью телефона является одним из эффективных способов найти ее. При наличии практики телефонного общения и такого рода разговор нередко завершается приглашением на собеседование. Телефонный контакт с собеседником обычно строится на эффекте «края», который предполагает позитивный вход и выход из контакта.

Плюсы телефонного звонка:

• можно быстро обзвонить нескольких работодателей;

• не нужно как-то особенно одеваться, но не звонить в домашней одежде;

• можно быстро получить ответ;

• инициатива разговора идет от вас;

• можно в любой трудный момент положить трубку;

• не называя себя, можно узнать, кто в фирме заниматься набором кадров, его имя, отчество и даже круг интересов для дальнейшего использования этой информации в ходе собеседования;

• не называя себя, можно узнать, нужны ли им сотрудники вообще, а если нужны, то каких специальностей и т. д.

Учитывая эти преимущества, нужно помнить, что телефонный разговор – это диалог, а не монолог, поэтому не нужно забывать о цели (зачем вы звоните?). А это значит, что

необходимо не только рассказывать о себе, но и узнать о предлагаемой работе и дальнейшей перспективе трудоустройства.

Перед тем как позвонить, положите перед собой рекламное объявление, из которого Вы узнали вакантном месте. Подчеркните или пометьте для себя полное название организации, имя, отчество человека, который занимается набором кадров, название вакансии или профессии, которая Вас заинтересовала, и название источника информации, откуда вам стало известно о вакансии. Для концентрации разговора и во избежание повторных звонков составьте себе предварительный перечень основных вопросов, которые вы хотели бы решить с собеседником. Нужно помнить, что телефонный звонок должен быть нацелен на уточнение наличия вакансии и договор о встрече.

Технология телефонного звонка состоит из трех компонентов:

1. Взаимное представление. Ему отводится 15–25 секунд. Говорите внятно, не очень быстро, отчетливо проговорите числа и фамилии. Первое, что вы должны спросить, туда ли вы попали. Следующее, что должно прозвучать – это приглашение к телефону специалиста, который занимается кадрами (это может быть инспектор по кадрам, менеджер по персоналу, секретарь-референт или сам директор фирмы), Уточните имя, отчество нужного вам человека.

2. Обсуждение ситуации.

Для этой части предусмотрено не более 1,5–2 минут. Краткость достигается за счет тщательно продуманного перечисления главных и второстепенных вопросов, требующих конкретных ответов. Начать следует со ссылки на источник информации, где вы прошли рекламное объявление. После того, как вы уточните вакантно ли интересующее вас место, следует перейти к требованиям, которые предъявляются к будущему работнику и договору о встрече. Будьте готовы отвечать на вопросы о себе, своем опыте и о том, почему вы заинтересовались именно этой вакансией. Ваш рассказ о себе должен звучать интересно и показывать вас только с положительной стороны. Не бойтесь перехвалить себя! Этот момент не для скромности, и работодателю вы предлагаете свою рабочую силу, а не «попрошайничаете». Уже в этот момент вы даете знать работодателю, что вы человек-победитель, а не набор проблем. При этом, как и при собеседовании, в центре разговора должна быть фирма и что вы можете сделать для нее, а не наоборот.

3. Заключение. Ему отводится 20–30 секунд. Вам важен твердый ответ – отрицательный или положительный. В случае

положительного ответа договоритесь, где и когда вы встретитесь с работодателем для собеседования. Уточните адрес, день, время и место встречи. Не забудьте подытожить окончание вашего разговора фразой: «Правильно ли я Вас понял…», т. к. нередко бывает так, что два человека говорят об одном и том же, но на разных языках, и в итоге не понимают друг друга. Понятно, что разговор должен быть закончен элементарным правилом вежливости – прощанием и словами благодарности за потраченное на вас время и за информацию, которую вы получили. Тем самым вы оставили за собой право на повторный звонок.

3. Игра «Телефонный звонок»

Инструкция. Из группы выбирается «работодатель» и «соискатель», которые разыгрывают телефонные переговоры. Группа обсуждает результаты. Участникам предлагается, по желанию, сделать реальный звонок.

4. Некоторые хитрости телефонного звонка:

1. подумайте о времени, в которое вы звоните. Не стоит это делать в часы обеденного перерыва, накануне выходных и после 16.00, а также утром в понедельник;

2. начинайте беседу только с компетентными сотрудниками: руководителем фирмы, начальником или инспектором отдела кадров, руководителем отдела, менеджером по персоналу;

3. задаваемые вами вопросы должны касаться только темы обязанностей и условий работы. Ни в коем случае не начинайте с вопроса о зарплате и льготах. Задавая подобные вопросы, вы рискуете получить отказ, потому что невольно создаете о себе впечатление исключительно корыстного человека;

4. внимательно слушайте, что вам говорят, и не перебивайте фразами типа: «Да-да, я это знаю», «О, это-то я прекрасно умею делать»;

5. никогда не начинайте разговор словами: «Это Вы предлагаете работу?», «А у Вас место еще не занято?» или «Алло, это кто? А куда я попал?» Поздоровайтесь, представьтесь, объясните цель вашего звонка, отношения к вам заметно улучшится;

6. представившись, обязательно просите того, кто ответил, удобно ли ему сейчас разговаривать с вами по данному вопросу;

7. помните, самый большой грех – это многословие, поэтому отдавайте предпочтение коротким предложениям;

8. в разговоре не отклоняйтесь от главной темы при изложении деталей, т. к. это может нанести ущерб основной мысли.

5. Упражнение «Я люблю себя за…»

Инструкция. Каждый обучающийся по кругу стоя заканчивает предложение «Я люблю себя за…», называя при этом одно, максимум два своих качества или навыка.

6. Подведение итогов занятия

Тема 5.3. Проходим собеседование

Цель – формирование у обучающихся навыков проведения беседы, прохождения собеседования с потенциальным работодателем.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Упражнение «Счет»

Инструкция. Участники, сидя в кругу, последовательно ведут счет, начиная с единицы. Тот, которому пришлось назвать число, равное и кратное трем и/или содержащее цифру «3», должен встать и хлопнуть в ладоши. Допустившие ошибку, разворачивают стул и садятся спиной в круг. Последний, оставшийся лицом в круге, считается самым внимательным.

3. Информационное сообщение по теме занятия

Для успеха поиска работы необходимо: умение подать себя, а также умение убедить работодателя, что вы являетесь лучшим кандидатом на данное рабочее место.

Существуют правила посещения организации, которых следует придерживаться.

1. Приходите не менее, чем за 15 минут до начала встречи.

2. Прочитайте информацию о делах фирмы. Ее можно прочитать на стендах, от работающих в фирме людей, в рекламных проспектах и т. д. В беседе с работодателем постарайтесь использовать эту информацию.

3. Имейте при себе необходимые документы: паспорт, документ об образовании, трудовую книжку, резюме и принадлежности: записную книжку, ручку, если необходимо, очки.

4. Будьте вежливы, доброжелательны с работниками фирмами. Это поможет Вам получить нужную информацию и создать о себе положительное впечатление.

5. Не задерживайте работодателя пустыми разговорами. Помните, он деловой человек, каждая минута для него дорога. Необходимо уточнить, каким временем он располагает.

6. Четко договоритесь в конце беседы о том, когда и как можно будет узнать о результатах собеседования. Желательна инициатива от Вас: лучше договориться, что Вы будете звонить в

назначенное время, чем ожидать звонка.

7. Выход из контакта с работодателем должен быть положительно запоминающимся. Поблагодарите за потраченное время.

Прием на работу осуществляется по результатам собеседования. Поэтому многие соискатели испытывают стресс перед собеседованием и непосредственно во время встречи с работодателем. Но собеседование – событие планируемое, следовательно, к нему можно и нужно подготовиться. В подготовительные мероприятия входит «инвентаризация» соискателем своих профессиональных знаний, умений, навыков, достижений; подготовка резюме; подготовка ответов на возможные вопросы работодателя; психологический настрой на встречу. Продумайте заранее, какими будут ваши ответы на типичные вопросы работодателей.

Рекомендации для построения вариантов ответов:

• имейте перед собой резюме, которое будет служить информационной опорой;

• не стесняйтесь уточнять у работодателя формулировку вопроса, если он вами не понят;

• не преувеличивайте, но и не преуменьшайте свои возможности и способности.

Примерный перечень вопросов, которые могут быть заданы на собеседовании при приеме на работу.

1. Какую заработную плату вы хотели бы получать?

Отвечайте на этот вопрос только после того, как работодатель расскажет вам о предлагаемом рабочем месте; о функциональных обязанностях, которые вам придется выполнять, уточните, что работодатель подразумевает под словом «зарплата».

Обычно сообщают точные размеры зарплаты или ее пределы. В коммерческих компаниях можно вести переговоры о размере будущей зарплаты. Дилемма очевидна: при слишком больших претензиях вы можете не получить работы, при слишком низких – вам будут недоплачивать или ваша квалификация вызовет сомнения.

Приступая к поискам работы, вы должны точно знать размер и форму оплаты труда специалистов вашего профиля и квалификации (повременная, сдельная, сдельно-повременная, размер окладной части, размер процентов или бонусов и т. п.). Необходимо иметь в виду, что уровень зарплаты зависит от обязанностей специалиста и величины компании: в небольших и средних компаниях оплата ниже, чем в крупных. Если оплата труда состоит из нескольких частей, круг обязанностей и условия

работы могут быть разными, то, называя сумму, можете уточнить, что размер зарплаты обсуждается. Обычно указывается нижний предел приемлемой для вас оплаты: от такой-то суммы.

2. Почему вы ушли с предыдущего места работы?

Нет ничего стыдного в потере работы. Кроме того, вы пришли для того, чтобы начать все сначала. Не чувствуйте себя обязанным рассказать работодателю все проблемы, с которыми вы столкнулись на прежнем месте работы. Нормальными причинами будут: ликвидация предприятия, отдаление от места жительства и пр.

3. Как Вы себя оцениваете?

• покажите, что вы хорошо себя знаете;

• выберите свое качество, наилучшим образом, подходящее к предлагаемому вам рабочему месту;

• охарактеризуйте себя как грамотного специалиста (работодателя в первую очередь интересует ваша профессиональная компетентность, нежели личные качества).

4. В течение какого срока вы ищете работу?

Поиск работы – это активное мероприятие. Нужно дать понять работодателю, что вам требовалось время для того, чтобы хорошо все продумать.

5. Расскажите о себе?

Рассказывать следует о своем профессиональном пути: причинах выбора профессии, учебного заведения, той или иной организации, в которой вы работали, причинах увольнения, профессиональных интересах, навыках, квалификации и пр. Отвечая на этот вопрос, вы можете сообщить выигрышные для себя подробности, которых нет в резюме. Если работодателя интересуют другие сферы вашей жизни (например, увлечения, семья), он задаст дополнительные вопросы.

Некоторые рекомендации:

• старайтесь сделать так, чтобы работодатель пояснил, что именно он хочет узнать о вас;

• по возможности, старайтесь сосредоточиться на профессиональных аспектах;

• старайтесь не рассказывать о своей личной жизни.

6. Расскажите о Ваших достижениях?

В первую очередь, работодателя интересуют профессиональные достижения. Достижением может быть:

• разработка новой продукции, развитие новых направлений деятельности компании;

• внедрение новых стандартов и технологий;

• расширение клиентской базы;

• привлечение к сотрудничеству крупных клиентов;

• самостоятельное освоение новых видов деятельности, компьютерных программ, иностранных языков при высоких результатах.

Наиболее убедительно выглядят количественные показатели эффективности в относительных цифрах: увеличил прибыль в 1,5 раза, снизил расходы на 15 % и пр. Сообщите о результатах вашего профессионального роста.

7. С какими трудностями в работе вы сталкивались? Как вы решали проблемы? Приведите конкретные примеры.

Такие вопросы могут задать специалистам, чья работа связана с общением, высокой ответственностью за результаты, выполнением управленческих функций и т. д. Обязательно нужно до собеседования припомнить сложные ситуации из вашей профессиональной деятельности, которые вам удавалось успешно разрешать. Будьте готовы к тому, что на собеседовании вас могут попросить найти решение определенной проблемы или описать способ своих действий в ситуации, связанной с будущей работой.

8. Чем вы занимались на последнем месте работы?

Расскажите, сделав особый упор на ваших должностных обязанностях, навыках и умениях, используемых машинах и оборудовании, людях, с которыми вы работали (подчиненных, клиентах).

9. Почему Вы так часто меняете работу?

Решение о смене работы обычно принимается по целому ряду причин. Укажите только те из них, которые характеризуют вас с положительной стороны. Избегайте таких, как разногласие с начальником и т. д. Сообщите об объективных сложностях, которые мешали вам продолжать работу (банкротство компании, структурная реорганизация, переезд офиса в отдаленный район и пр.). Работодатель хочет иметь квалифицированных и надежных сотрудников, ориентированных на долговременную работу. Если вы работали в нескольких компаниях по году или менее, обязательно указывайте причину увольнения в резюме, не дожидаясь вопросов.

10. Почему вы хотите работать именно в нашей организации?

Для ответа на данный вопрос вам понадобится информация о фирме-нанимателе. Не стесняйтесь доказывать вашу заинтересованность. Волнение, захватывающее вас перед встречей с работодателем – это нормальное волнение, и оно притупляется только в процессе наработки опыта ведения деловых переговоров. С каждым последующим собеседованием вы будете ощущать себя более спокойно и уверенно.

4. Упражнение «Собеседование»

Инструкция. Обучающиеся начинают готовиться к собеседованию, предварительно проиграв следующее упражнение. Группа делится на пары, пара делится на работодателя и соискателя. Работодатель получает от руководителя схему собеседования, по которой и ведет собеседование, результатом которого будет прием на работу (каждый партнер в паре должен проиграть обе роли); после чего все садятся в круг, и профконсультант усложняет задачу работодателю тем, что доводит до его сведения распоряжение директора – отказать соискателю. Задача работодателя – найти причину (одно из личных или профессиональных качеств соискателя), по которой он откажет.

5. Схема собеседования с работодателем

Введение

• Почему вы хотите здесь работать?

• Докажите, что именно вы нужны нашей компании?

• Выполняли ли вы работу такого рода ранее?

• Где вы работали ранее?

• Почему вы ушли с последнего места работы?

Проверка компетенций соискателя

• Чем вы занимались на последнем месте работы?

• На каком оборудовании вы работали?

• В чем заключаются ваши сильные стороны?

• Каковы ваши слабые стороны?

• Ваши достижения за последние 5 лет?

Проверка возможностей соискателя

• Расскажите нам больше о себе.

• Расскажите о вашем профессиональном опыте.

• Чем именно вы были полезны предыдущему предприятию?

• Как часто отсутствовали на работе?

• Какую зарплату хотели бы получать?

• Когда вы сможете начать работу?

• Каким образом вы планируете приезжать на работу вовремя?

• Не опасаетесь ли вы сложностей с возвращением домой после работы?

• Ваши планы на ближайшие 5 лет, как вы собираетесь достичь поставленных целей?

6. Ролевая игра «Конкурсный отбор»

Инструкция. Профконсультант и несколько обучающихся образуют комиссию по отбору персонала (название и профиль организации оговаривается заранее). Остальные обучающиеся пробуют себя в роли соискателей. По возможности, ситуация игры максимально приближается к реальной: соискатель заходит

в «кабинет к работодателю», представляется, отдает «пакет документов», ведет беседу с комиссией.

Результаты собеседования каждого «соискателя» анализируются. При подведении итогов профконсультант обращает внимание на то, что для успешной работы самопрезентации необходимо:

• произвести благоприятное впечатление;

• обратить внимание работодателя на себя, запомниться, выделиться;

• убедить работодателя в искренности своих намерений приступить к работе именно в его фирме;

• убедить работодателя в том, что именно ваши умения, навыки и качества соответствуют его ожиданиям, но не быть назойливым и навязчивым.

7. Подведение итогов занятия

Тема 5.4. Технология трудоустройства

Цель – ознакомление обучающихся с технологией трудоустройства.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Вариант трудоустройства – это лицо или организация, которые могут вам предложить работу.

Здесь будет уместно попросить обучающихся перечислить источники вариантов трудоустройства.

К ним относятся:

• местные, общенациональные, ежедневные, еженедельные газеты с объявлениями о вакансиях;

• центр занятости населения;

• агентства по трудоустройству и подбору персонала;

• телефонные справочники;

• интернет-сайты;

• друзья, коллеги, родственники.

3. Упражнение «Справочники» (авт. М.С. Савина)

Инструкция. Каждый обучающийся должен выбрать в справочнике три организации, в которые ему стоит обратиться по вопросу трудоустройства по выбранной профессии. Они вносятся в журнал вариантов трудоустройства (см. табл. 22)

Таблица 22

Журнал учета вариантов трудоустройства

Дата	Работа	Организация	К кому обратиться	Телефон	Адрес	Проделанная работа	Результаты

4. Упражнение «Газеты» (авт. М.С. Савина)

Инструкция. Каждый обучающийся должен изучить газету вакансий с целью поиска подходящих объявлений о приеме на работу. Их необходимо включить в журнал вариантов трудоустройства.

5. Практические задания

Задание 1. Вам необходимо быстро найти работу.

• Выделите и запишите известные вам направления поиска работы.

• Составьте объявление о поиске работы.

• Составьте свою автобиографию.

Задание 2. Вам предстоит встреча с менеджером по персоналу.

• Выделите аргументы, почему на эту должность должны взять вас.

• Определите, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать работник по этой должности.

• Определите, какую информацию о себе вам следует и не следует рассказать менеджеру.

6. Подведение итогов занятия

Тема 5.5. Технология самопрезентации

Цель – ознакомление обучающихся с технологией самопрезентации при трудоустройстве.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Прежде чем перейти к теме занятия необходимо задать обучающимся вопросы:

• Какие ассоциации возникают у вас со словом «самопрезентация»?

• Как вы думаете, что такое самопрезентация?

Чтобы понравиться, произвести впечатление на работодателя,

необходимо провести успешную самопрезентацию.

Самопрезентация – это процесс, с помощью которого человек старается сформировать у других людей впечатления о самом себе.

Самопрезентация происходит независимо от желаний человека. В любом случае, мы производим какое-то впечатление на окружающих, хотим мы этого или нет. Но этим впечатлением можно управлять сознательно.

Важность самопрезентации понимали еще в древности.

• Вспомните пословицы и поговорки на эту тему?

• Приведите примеры?

Встречают по одежке – провожают по уму. По одежке протягивай ножки. Не в свои сани не садись и др.

• Как вы понимаете эти пословицы?

• Имеют ли они какое-нибудь отношение к самопрезентации?

Успешной самопрезентацией можно назвать ту, в процессе которой вы сможете подать себя в полной «красе», привлечете к себе внимание, заинтересуете работодателя своими качествами.

Успех самопрезентации во многом зависит от того, насколько тщательно вы к ней подготовились, и от имеющегося опыта.

Этапы самопрезентации

1. Подготовка. Самопрезентация требует определенной подготовки, которая нужна для того, чтобы ваши способности, знания, навыки, опыт, личные качества и даже внешность преподнести в лучшем виде, раскрыть все выше перечисленное в выгодном свете.

Подготовка необходима всесторонняя.

Подготовка с внешней стороны. Это ваш внешний вид, то, как вы выглядите. Как вы себя чувствуете, когда вы хорошо одеты? Ответить на этот вопрос не сложно – комфортно; хочется выпрямить спину, пройтись неторопливой, твердой походкой. При этом чувство уверенности в себе вырастает. А уверенность в себе – это как раз то качество, которое работодатель очень ценит. Поэтому.

1. Подберите правильную одежду. Вспомним поговорку: «Встречают по одежке, провожают по уму». Лучше всего придти на собеседование в строгом костюме или в классической блузке и соответствующей юбке или брюках, если конечно вы не собираетесь на собеседование на творческую должность.

2. Аккуратно причешитесь.

3. Сделайте дневной, неброский макияж. Здесь особенно важна опрятность.

Подготовка с внутренней стороны. Обучающиеся должны ответить на следующие вопросы:

• Как я хочу, чтобы меня воспринимали другие люди, какое хочу создать впечатление?

• Какие качества при этом нужно подчеркнуть?

• Каким образом подчеркнуть эти качества?

Нужно использовать все средства (одежда, прическа, макияж, голос, жесты, примеры из жизни), которые помогут донести до собеседника, что вы человек, обладающий этими качествами.

Определите свои сильные и слабые стороны. И в ходе собеседования усиливайте свои сильные стороны и обходите слабые стороны.

3. Упражнение «Мои качества»

Инструкция. Участники должны ответить на вопросы:

• Подумайте, что хочет увидеть в вас работодатель?

• Какие качества важны для той работы, на которую вы претендуете?

Ответы выпишите. Напротив каждого из них сделайте заметку – обладаете ли вы этим качеством. Затем вспомните, в каких конкретных ситуациях проявлялось это качество (можно записать реальные примеры из жизни). Обучающиеся работают. Профконсультант подводит итоги.

4. Упражнение «Рассказ о себе»

Инструкция. Составьте небольшой рассказ о себе в письменной форме, в котором укажите ваше образование, жизненный опыт, знания и умения, а также наиболее ценные качества. Так же здесь можно раскрыть, почему вы хотите работать в той или иной сфере деятельности? Данную информацию вы сможете изложить тогда, когда работодатель задаст такой вопрос, как «Расскажите немного о себе» или подобный ему.

При выполнении упражнения профконсультанту стоит обратить внимание обучающихся на следующий факт. Не стоит забывать и про трудности, с которыми вы можете столкнуться на собеседовании. Продумайте, какие ситуации могут встретиться, какие трудности вас могут ждать. А затем, подумайте, как вы будете действовать, что скажете. Например, подумайте, как вы будете реагировать, когда вас будут критиковать или сомневаться в вашем профессионализме.

По окончании упражнения профконсультант подводит итоги.

5. Следующий этап – самопрезентация

Придя на собеседование, прежде всего, представьтесь, четко и доброжелательно, с улыбкой. Скажите, зачем вы пришли. Не суетитесь, не начинайте разговор «на бегу». Сначала снимите верхнюю одежду, положите свою сумку, сядьте так, чтобы вам было удобно, а затем приступайте к беседе.

Не бойтесь собственного волнения и не боритесь с ним, ведь это очень естественно – волноваться при первой встрече. Если, волнение очень сильное, то вздохните и выдохните несколько раз, и постарайтесь расслабиться. Ни в коем случае не употребляйте успокоительное перед собеседованием, так как оно будет тормозить работу головного мозга и вы не сможете проявить себя должным образом.

Помните, что не только работодатель оценивает вас, но и вы оцениваете работодателя. Вам тоже может не подойти работа, по тем или иным причинам. Не стесняйтесь задавать вопросы о предлагаемой позиции, так как в этом случае будете выглядеть более компетентным и уверенным в себе человеком.

Ведите себя естественно, будьте самим собой. Реагируйте на все естественным образом. Помните, что лучше не пройти собеседование и не получить данную вакансию, чем ошибиться с выбором компании или попасть не на ту должность. В конце собеседования можно выразить надежду на дальнейшее сотрудничество и сказать «Надеюсь быть полезной Вашей компании!».

И каким бы ни был итог встречи, вы должны доброжелательно попрощаться, искренне с улыбкой сказать «всего доброго», «всего вам хорошего». Помните, что запоминается больше всего то, что произошло в последнюю очередь.

Наиважнейшим моментом в любом деле является внутренний настрой, то есть самое главное – ваше желание устроиться на ту или иную работу.

6. Структура самопрезентации

Первое знакомство:

• кто я по профессиональной принадлежности (бухгалтер, операционист, кассир, директор);

• основные направления моей деятельности.

Опыт, образование и другие показатели квалификации:

• образование;

• дополнительное образование;

• сертификаты;

• количество лет в сумме в занимаемой должности;

• успешные проекты и другие показатели успешной деятельности (например, отсутствие замечаний).

Ключевые особенности, личный потенциал:

• что у меня получается лучше всего;

• какие мои сильные стороны и почему;

• на что я готов ради работы;

• какую пользу я могу принести компании.

Мои профессиональные цели:

• мое текущее состояние (ищу работу, не работаю, работаю, работаю на проектах);

• какую работу я ищу (название вакансии, описать, чем бы хотелось заниматься и почему).

7. Уверенность в себе

Вопросы для обсуждения:

• По каким признакам можно определить уверенный человек или нет?

• Какое впечатление производит на окружающих уверенный человек и неуверенный?

Внешние признаки уверенности (походка, мимика, жесты, поза):

• стараться выглядеть уверенно, оптимистично, держаться с поднятой головой;

• выражать легкую улыбку, открытый взгляд; сохранять доброжелательное выражение лица;

• сохранять осанку на всем протяжении общения, не сутулиться во время бесед стоя;

• спокойно и свободно держать руки;

• сохранять внимание, быть мобилизованным, готовым ко всякого рода неожиданностям;

• поддерживать высокую активность в общении.

8. Подведение итогов занятия

Тема 5.6. Права и обязанности несовершеннолетних работников

Цель – ознакомление обучающихся с правами и обязанностями несовершеннолетних работников.

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Информационное сообщение по теме занятия

Знание Трудового Кодекса – насущная необходимость любого человека, независимо от его положения и занимаемой должности. Знание трудового кодекса поможет работнику грамотно отстоять свои права и интересы, а работодателю – корректно составить трудовой договор.

По общему правилу трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати лет** (ст.63 ТК РФ).

Вместе с тем, указанная статья предусматривает три исключения из общего правила, когда трудовые договоры могут заключаться с несовершеннолетними более молодого возраста.

1. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения (экстернат, вечерняя школа), либо оставления общеобразовательной школы (по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления в сфере образования) трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста **пятнадцати лет** для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с обучающимся, достигшим возраста **четырнадцати лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

3. С согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с обучающимся, **не достигшим** возраста **четырнадцати лет**, для создания и (или) исполнения (экспонирования) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования). Обязательные медицинские осмотры проводятся ежегодно до достижения работником 18 лет. Осмотры (обследования) проводятся за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Вступая в трудовые правоотношения, несовершеннолетний как работник приобретает наряду с правами и трудовые обязанности.

В общем виде трудовые обязанности работников закреплены в ст. 21 ТК РФ, которая конкретизируется в разделе VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Согласно данной статье работник обязан:

• добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

организации;

• соблюдать трудовую дисциплину;

• выполнять установленные нормы труда;

• соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

• бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

• незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Лица не достигшие 18 лет не могут быть приняты на работу по совместительству, в ведомственную охрану, на работу с наркотическими средствами и психотропными веществами, выполняемую вахтовым методом, на государственную должность, должность государственной службы; на муниципальную должность муниципальной службы на работу, выполнение которой потребует от работника заключения договора о полной материальной ответственности, поскольку с ними в соответствии со ст. 244 ТК РФ не может быть заключен такой договор

Несовершеннолетним испытательный срок при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02. 2000 г. № 63 (в ред. от 20.06.2001 № 473).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск указанным категориям работников предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодный отпуск за первый год работы им предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Несовершеннолетним работникам, оплачиваемый

отпуск должен предоставляться ежегодно. Отпуск предоставляется полностью. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 125 ТК РФ). Замена отпуска или части его денежной компенсацией работникам моложе 18 лет не допускается (ст.126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Запрещаются также направление работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

• для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

• для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю).

Продолжительность рабочего времени обучающихся образовательных учреждений в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов; для обучающихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

Несовершеннолетних нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), принимать на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ), а также на должность государственной гражданской службы (муниципальной службы).

При повременной оплате труда зарплата

несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). Работодатель может, но не обязан за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ). Если несовершеннолетний работник выполняет сдельную работу, его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ). Нормы выработки для таких работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым несовершеннолетний работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает такому работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

При расторжении трудового договора с работниками моложе 18 лет работодатель должен получить согласие указанных органов до издания приказа об увольнении.

3. Подведение итогов занятия

Тема 5.7. Счастливого профессионального пути

Цель – подведение итогов учебного курса «Моя будущая профессия и карьера».

1. Организационный момент

Кратко излагается тема занятия, основные задачи и содержание.

2. Задание «Мои достоинства»

Инструкция. Бросая по очереди мяч, участники говорят друг другу о достоинствах, сильных сторонах, профессиональных навыках, знаниях того, кому бросают мяч. Мяч должен побывать у каждого.

3. Упражнение «Самопрезентация»

Инструкция. Профконсультант предлагает одному из обучающихся рассказать о себе и о значимых для него событиях, переживаниях, мыслях, чувствах. В рассказе упор должен быть сделан на учебной и профессиональной жизни.

Остальным участникам предлагается обратить свое внимание на то, что в этом рассказе вызвало удивление, интерес, радость. Второй рассказчик начинает свой монолог с того, что поделится своим удивлением, радостью, интересом к предыдущему выступлению. И так далее.

4. Игра «Коллаж». Каждому участнику выдается большое количество журналов с многочисленными иллюстрациями различного содержания, ножницы, клей, бумага большого формата.

Инструкция. Выберите в журналах иллюстрации, которые вас привлекают, нравятся вам, отражают ваше настроение, желания и создайте коллаж на тему «Моя будущая профессия и карьера». Работа идет индивидуально. Работа с готовыми коллажами:

1. Коллажи удобно для обзора располагаются по классу.
2. Каждый коллаж комментируется участниками в соответствии с целями упражнения: Что для данного человека важно в отношении ценностей, интересов? В каком виде профессиональной деятельности на базе образования, полученного в колледже, вы его видите?
3. По каждому коллажу подводится итог, индивидуальный анализ автора.

5. Упражнение «Шаги»

Инструкция. Профконсультант дает участникам информацию о существовании таких понятий, как временная, реальная и идеальная работа. Делается акцент на том, что временная и реальная работа – это часть пути к идеальной работе. Задача участников группы расписать по пунктам свои действия в течение 10 последующих дней для продвижения к желаемой идеальной работе.

6. Упражнение «Чемодан в дорогу»

Инструкция. Группа садится в круг, по часовой стрелке. Собирается «чемодан в дорогу»: письменные послания с пожеланиями, комплиментами по будущей профессиональной жизни коллег – обучающихся. В письменном пожелании необходимо указать, кому оно направлено. По окончанию упражнения записки читаются.

7. Подведение итогов курса

Вопросы для обсуждения:

1. Что Вы думаете по поводу занятий?
2. Помогли ли Вам занятия в чем-либо?
3. Какое занятие было наиболее полезным?
4. Какое занятие было наименее полезным?
5. Что Вам больше всего понравилось в программе занятий?
6. Что меньше всего понравилось?
7. Что еще было бы полезно узнать в этом курсе?

Тема 5.8. День карьеры

Цель – защита проектных работ обучающихся.

Проектная деятельность – это метод активизации познавательной активности школьников, направленный на приобретение ими элементов профессиональной деятельности; средство формирования социально-профессионального самоопределения.

Важно, чтобы ребята представляли, как влияют на популярность и перспективность той или иной профессии такие факторы, как личные качества соискателя, социально-экономическая ситуация, спрос на рынке труда, престиж профессии, прогноз занятости по профессиональным областям и специальностям, условия труда, средняя заработная плата.

Не менее важно для школьников иметь информацию о том, где можно получить соответствующую подготовку по различным специальностям, каковы условия приёма и обучения в соответствующих учебных заведениях, умение широко использовать интернет-ресурсы.

По окончании изучения курса проводится конкурс проектов «Я и моя профессиональная карьера». В процессе подготовки проекта «Я и моя профессиональная карьера» обучающиеся изучают рынок различных профессиональных сфер, посещают с экскурсиями предприятия и организации, выясняют спектр учебных заведений по подготовке специалистов разного профиля, совершенствуют личные качества, необходимые для достижения целей.

Примерный план профориентационного проекта:

• анализ профессий, составление списка наиболее интересных профессий;

• выявление и анализ личностных, профессиональноважных качеств, способностей, необходимых для выбранной профессии;

• выявление и анализ профессиограмм, требований профессии к личностным и деловым качествам человека;

• сопоставление личностных особенностей с определенной сферой деятельности, профессией;

• определение приоритетных свойств и качеств личности и соотнесение с требованиями профессии;

• определение состояния здоровья, соотнесение уровня здоровья с требованиями, предъявляемыми профессией;

• анализ рынка труда: приоритетность, престижность, материальная обеспеченность, востребованность профессий, перспективы профессионального, личностного роста, карьерного развития;

• согласование профессий с рынком труда;

• согласование, консультирование, обсуждение с родителями, с учителями, профконсультантом;

• выбор и описание наиболее подходящей профессии;

• анализ предприятий и организаций;

• построение карьерной стратегии;

• защита проекта.

Защита проекта проводится на итоговом Дне карьеры, который является заключительным звеном профориентационной работы с обучающимися.

Цель данного мероприятия – получение школьниками необходимой информации по трудоустройству, применение на практике знаний, полученных в процессе курса, свободное владение терминологией новых профессий.

Смысл защиты проекта – показать обоснованность своего профессионального выбора, рассказать о своих целях и путях их достижения.

Проекты оценивает компетентное жюри, в состав которого могут ходить педагоги, родители, представители различных профессий и др.

Психодиагностические материалы

Определение профессиональных интересов и склонностей по методике С.И. Вершинина

Инструкция. Предварительно необходимо дать обучающимся методический материал. Сейчас мы определим ваши профессиональные склонности и интересы. Необходимо будет оценивать различные действия и дать две оценки: А – насколько хорошо получается выполнять данное действие, Б – насколько нравится выполнять данное действие. Оценки нужно давать согласно имеющейся у вас шкале. Номер выбранного вами ответа в цифрах от 1 до 5 необходимо записать в бланке ответов. Отвечайте быстро, вспоминая опыт выполнения подобных действий.

Шкала оценок и бланк ответов

Оценка «А»	Балл	Оценка «Б»
Получается очень хорошо	5	Очень нравится
Получается хорошо	4	Нравится
Получается средне	3	Все равно
Получается плохо	2	Не нравится
Получается очень плохо	1	Очень не нравится

Природа	1А	1Б	2А	2Б	3А	3Б	4А	4Б	5А	5Б
Техника	6А	6Б	7А	7Б	8А	8Б	9А	9Б	10А	10Б
Человек	11А	11Б	12А	12Б	13А	13Б	14А	14Б	15А	15Б
Знак	16А	16Б	17А	17Б	18А	18Б	19А	19Б	20А	20Б
Образ	21А	21Б	22А	22Б	23А	23Б	24А	24Б	25А	25Б
Сумма										

Обработка и интерпретация полученных результатов Сначала необходимо просуммировать в бланке ответов все значения по каждому из пяти столбиков; таким образом, в бланке ответов в строке «Сумма баллов» должно получиться 5 значений соответственно номерам столбиков от 1 до 5.

Затем разделить полученные значения на 5, округлить до целого числа, и записать полученные результаты. Полученные

результаты отражают степень выраженности интересов и склонностей по Е.А.Климову. Максимальной степенью выраженности является 10 баллов.

Действия, которые необходимо оценивать

1. Выращивать дома, на даче, или в оранжерее цветы, деревья, другие растения.
2. Выполнять технические действия различной сложности на работе и дома.
3. Спокойно и терпеливо объяснять что-либо другим людям, даже если приходится повторять сказанное несколько раз.
4. Делать вырезки из текстов, выписки из книг и статей, подбирая их по определенной тематике.
5. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать письма.
6. Определять по внешнему виду различные виды животных, растений, насекомых, знать их названия.
7. Решать различные головоломки, разбираться в их устройстве.
8. Ухаживать за больными людьми, причем не только за членами своей семьи.
9. Составлять конспекты, планы различных работ.
10. Создавать различные произведения изобразительного искусства (рисовать красками и карандашом, лепить).
11. Выращивать какое-нибудь животное, следить за его состоянием, ухаживать за ним.
12. Ремонтировать различные механизмы: механические, электрические, электронные.
13. Внимательно, не перебивая выслушивать людей.
14. Находить грамматические ошибки в книгах, статьях, заметках.
15. Разбираться в том, какие мысли и чувства хотел выразить автор в различных произведениях искусства: картинах, фильмах, романах, пьесах.
16. Наблюдать за животными, насекомыми, изучать их повадки.
17. Искать и находить наиболее рациональный способ решения технической или любой практической задачи.
18. Заниматься с детьми: играть с ними, рассказывать интересные истории, учить чему-нибудь.
19. Запоминать различные формулы, законы, условные обозначения.
20. Играть на музыкальных инструментах, исполнять песни

или музыкальные номера.

21. Читать книги о животных, растениях, насекомых, находить в них интересные факты и события.

22. Конструировать и собирать модели различных механизмов и машин.

23. Убеждать других людей в своей правоте, улаживать ссоры, споры между людьми.

24. Строить графики, составлять таблицы, рисовать карты.

25. Придумывать новые, оригинальные варианты моделей одежды, прически, украшений, интерьера.

Определение уровня субъективного контроля

Инструкция. Предварительно необходимо дать участникам методический материал. Вам необходимо на каждый вопрос (утверждение) опросника УСК дать один ответ. Шкала возможных вариантов ответов расположена на вашем бланке ответов. Вы выбираете наиболее подходящий для вас ответ, находите его численное выражение (от +3 до -3) и записываете найденное число в соответствующую клетку бланка ответов.

Бланк ответов

Полностью согласен: + 3
Согласен: + 2
Скорее согласен, чем не согласен: + 1
Скорее не согласен, чем согласен: – 1
Не согласен: – 2
Полностью несогласен: – 3

Номера вопросов										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44

Вопросы

1. Успехи в труде больше зависят от удачного стечения обстоятельств, чем от моих способностей и усилий.
2. Большинство конфликтов в жизни происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая, если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.

7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на мое счастье не меньше, чем мои взаимоотношения с окружающими.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, лучший учитель это тот, который полностью контролирует действия обучающихся, а не полагается на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то я в общем верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить дружеские взаимоотношения они все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.

20. В конфликтах с другими людьми я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов, даже при плохом учителе можно хорошо

учиться.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с родителями.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается – это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему учителя поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависят мои взаимоотношения с родителями.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей и на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, лени и мало зависело от везения или невезения.

После выполнения теста, профконсультант производит подсчет полученных баллов по шкалам. Ключи для подсчета приводятся ниже.

Ключи к шкалам опросника УСК

Обработку ответов обучающихся следует производить по приведенным ниже ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

Шкала общей интернальности. (ИО)

+: 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44.

—: 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.

Шкала интернальности в области достижений. (ИД)

+: 12, 15, 27, 32, 36, 37.

—: 1, 5, 6, 14, 26, 43.

Шкала интернальности в области учебы. (ИУ)

+: 19, 22, 25, 31, 42.

—: 1, 9, 10, 24, 30.

Шкала интернальности в области межличностных отношений. (ИМ)

+: 4, 27. **—:** 6, 38.

Далее, полученные в результате суммирования баллы необходимо перевести в стены. Для этого используется следующая таблица, приведенная на следующей странице. Для перевода полученного балла шкал опросника в стандартное значение (стен), надо найти в верхней строке таблицы нужную шкалу и двигаться по столбцу вниз, до строки с интервалом значений, в который попадает подсчитанный ранее результат по данной шкале. В крайнем левом столбце найденной строки указан соответствующий стен. Например, если полученный балл по шкале ИО равен 25, то мы в столбце ИО находим нужный интервал (22–32) и соответствующее ему значение стена: 5.

Интерпретация полученных результатов

Для интерпретации необходимо дать качественную оценку индивидуальному показателю испытуемого по каждой из шкал. Оценки даются соответственно следующим шкалам:

- от 1 до 3 стенов – низкий показатель по шкале
- от 4 до 6 стенов – средний показатель по шкале
- от 7 до 10 стенов – высокий показатель по шкале.

1. Шкала общей интернальности. (ИО)

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных

событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди не видят связи между большинством важных событий в их жизни и своими собственными действиями, не считают себя способными контролировать из развитие и полагают, что большинство этих событий являются результатом случая или действий других людей.

2. Шкала интернальности в области учебы. (ИУ)

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над теми событиями и ситуациями, которые связаны с учебой субъекта. Они считают свои действия важных фактором в организации своей учебы, в своих учебных успехах и отношениях с товарищами по учебе. Низкий показатель по этой шкале свидетельствует о том, что человек приписывает более важное значение внешним обстоятельствам – учителям, помощи других обучающихся, везению-невезению.

Таблица перевода баллов в стены

Стены	ИО		ИД		ИМ		ИУ	
	от	До	от	До	от	До	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-12	-7	-30	-5
2	-13	-3	-10	-7	-6	-5	-4	-1
3	-2	9	-6	-3	-4	-3	0	3
4	-10	21	-2	1	-2	-1	4	7
5	-22	32	2	5	0	1	8	11
6	-33	44	6	9	2	4	12	15
7	-45	56	10	14	5	6	16	19
8	-57	68	15	18	7	8	20	23
9	-69	79	19	22	9	10	24	27
10	-80	132	23	36	11	12	28	30

Определение профессионального типа личности по методике Дж. Холланда

Инструкция. В левом столбике указаны профессии, необходимо выбрать одну из двух предлагаемых профессий, но не с точки зрения престижности, а с точки зрения ее сути – «Могу ли я заниматься данным видом деятельности, хочу ли я этого?», «Что мне больше нравится, труд по какой профессии». В соответствии с вашим выбором, зачеркните в правом столбце соответствующий ему номер, например, если вы выбираете профессию автомеханика (1а), то зачеркиваете справа l а.

При обработке результатов следует подсчитать число баллов по каждому столбцу. После этого можно определить профессиональный тип личности по Дж. Холланду. При анализе результатов необходимо сделать упор на первые 3 типа личности, по которым обучающиеся набрали больше всего баллов.

Бланк ответов

		Р	И	С	К	Э	А

Профессии	R	I	S	C	E	A
Автомеханик (1а) – Авиаконструктор (1б)	1а	1б				
Егерь (2а) – Интервьюер (2б)	2а		2б			
Кондитер (3а) – Делопроизводитель (3б)	3а			3б		
Пасечник (4а) – Администратор(4б)	4а				4б	
Радиооператор (5а) – Актер (5б)	5а					5б
Астроном (6а) – Гид-экскурсовод (6б)		6а	6б			
Бактериолог (7а) – Корректор текстов (7б)		7а		7б		
Зоолог (8а) – Брокер (8б)		8а			8б	
Минеролог (9а) – Актер цирка (9б)		9а				9б
Гувернантка (10а) – Работник архива (10б)			10а	10б		
Священник (11а) – Глава администрации (11б)			11а		11б	
Консультант по профориентации (12а) – Драматург (12б)			12а			12б
Финансовый контролер (13а) – Директор (13б)				13а	13б	
Шифровальщик(14а) – Искусствовед (14б)				14а		14б
Директор магазина (15а) – Композитор (15б)					15а	15б
Горный инженер (16а) – Биофизик (16б)	16а	16б				
Животновод (17а) – Репетитор (17б)	17а		17б			
Маляр (18а) – Составитель каталогов (18б)	18а			18б		
Охотовед (19а) – Директор рынка (19б)	19а				19б	
Электротехник (20а) – Карикатурист (20б)	20а					20б
Биолог (21а) – Семейный врач (21б)		21а	21б			
Вирусолог (22а) – Контролер-кассир (22б)		22а		22б		
Генетик (23а) – Менеджер (23б)		23а			23б	
Гидробиолог (24а) – Писатель (24б)		24а				24б

Профессии	R	I	S	C	E	A
Воспитатель детского сада (25а) – Чертежник (26б)			25а	25б		
Инструктор по плаванию (26а) – Начальник отдела сбыта (26б)			26а		26б	
Медицинская сестра (27а) – Манекенщица (27б)			27а			27б
Наборщик типографии (28а) – Оптовый торговец (28б)				28а	28б	
Переписчик нот (29а) – Музыкальный аранжировщик (29б)				29а		29б
Начальник стройки (30а) – Музыкант- исполнитель (30б)					30а	30б
Машинист тепловоза (31а) – Инженер-исследователь (31б)	31а	31б				
Портной (32а) – Консультант службы знакомств (32б)	32а		32б			
Рулевой-моторист (33а) – Регистратор (33б)	33а			33б		
Штукатур (34а) – Предприниматель (34б)	34а				34б	
Садовник (35а) – Танцор (35б)	35а					35б
Редактор научного журнала (36а) – Учитель (36б)		36а	36б			
Физик – теоретик (37а) – Копировальщик чертежей (37б)		37а		37б		
Ихтиолог (38а) – Президент банка (38б)		38а			38б	
Ученый-теоретик (39а) – Художник по интерьеру (39б)		39а				39б
Преподаватель ин. яз. (40а) – Контролер качества продукции (40б)			40а	40б		
Тренер по лечебной физкультуре (41а) – Снабженец (41б)			41а		41б	
Социальный работник (42а) – Художник мультипликатор (42б)			42а			42б
Продюсер телевидения (43а) – Режиссер (43б)				43а	43б	
ИТОГО						

Определение типа темперамента по методике Г. Айзенка

Инструкция. Для выполнения данного теста на каждый вопрос вам необходимо дать ответ «Да» или «Нет». Для ответа запишите в соответствующую графу бланка ответов «+», если ответ «Да», и «—», если ответ «Нет». Постарайтесь работать быстро, не тратя много времени на обдумывание вопроса.

Бланк ответов

1.	2	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.
51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.			

Вопросы

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?
2. Часто ли вы нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?
3. Вы человек беспечный?
4. Не находите ли вы, что вам очень трудно отвечать «нет»?
5. Задумываетесь ли вы перед тем, как что-нибудь предпринять?
6. Если вы обещаете что-то сделать, всегда ли сдерживаете свои обещания?
7. Часто ли у вас бывают спады или подъемы настроения?
8. Обычно вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Часто ли вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточных на то причин?
10. Сделаете ли вы почти что угодно на спор?
11. Возникает ли вас чувство робости или смущения, когда вы хотите завести разговор с симпатичным представителем

противоположного пола?

12. Выходите ли вы иногда из себя, злитесь?

13. Часто ли вы действуете под влиянием минутного настроения?

14. Часто ли беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы делать или говорить?

15. Предпочитаете ли вы обычно чтение книг встречам с людьми?

16. Легко ли вас обидеть?

17. Любите ли вы часто бывать в компаниях?

18. Бывают ли у вас мысли, которые вы хотели бы скрыть от других?

19. Верно ли, что иногда вы полны энергии так, что все «горит» в руках, а иногда совсем вялы?

20. Предпочитаете ли вы иметь друзей поменьше, но зато особенно близких вам?

21. Часто ли вы мечтаете?

22. Когда на вас кричат, вы отвечаете тем же?

23. Часто ли вас беспокоит чувство вины?

24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?

25. Способны ли вы дать волю чувствам и вовсю повеселиться в компании?

26. Считаете ли вы себя человеком возбудимым и чувствительным?

27. Считают ли вас человеком живым и веселым?

28. Часто ли вы, сделав какое-нибудь важное дело, испытываете чувство, что могли бы сделать его лучше?

29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?

30. Вы иногда сплетничаете?

31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?

32. Если вы хотите узнать о чем-нибудь, то вы предпочтете об этом прочитать в книге, нежели спросить?

33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?

34. Нравится ли вам работа, которая требует от вас постоянного внимания?

35. Бывает ли у вас приступы дрожи?

36. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа в транспорте, если бы не опасались проверки?

37. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом?

38. Раздражительны ли вы?

39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?

40. Волнуетесь ли вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?

41. Вы ходите медленно, неторопливо?

42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?

43. Часто ли вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?

46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?

47. Можете ли назвать себя нервным человеком?

48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?

49. Можете ли вы сказать, что вы весьма уверенный в себе человек?

50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или на ваши личные промахи?

51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?

52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?

53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?

54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?

55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?

56. Любите ли вы подшучивать над другими?

57. Страдаете ли вы от бессонницы?

Обработка результатов

За совпадение ответа с ключом поставьте себе по 1 баллу.

Экстраверсия. «Да» – 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56. «Нет» – 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Нейротизм. «Да» – 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 37, 50, 52, 55, 57.

Посчитайте количество баллов по шкалам.

Шкала лжи. «Да» – 6, 24, 36; «Нет» – 12, 18, 30, 42, 48, 54.

По данной шкале должно быть не более 3–4 баллов. После этого участники строят график, отмечают полученные данные по двум шкалам. Там, где находится точки пересечения значения по

экстраверсии и нейротизму – тип темперамента обучающегося.

Диагностика способностей по методике Е.И. Рогова

Инструкция. Для выполнения данного теста на каждый вопрос вам необходимо дать ответ «Да» или «Нет». Для ответа запишите в соответствующую графу бланка ответов «+», если ответ «Да», и «—», если ответ «Нет». Постарайтесь работать быстро, не тратя много времени на обдумывание вопроса.

I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IV.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45

Вопросы

Верно ли, что в детстве вы очень любили:

1. подолгу играть в подвижные игры;
2. продумывать игры и верховодить в них;
3. играть в шашки и шахматы;
4. ломать игрушки, чтобы посмотреть, что внутри;
5. читать стихи или петь песни;
6. разговаривать с незнакомыми или задавать вопросы;
7. слушать или сочинять песни, музыку;
8. рисовать сам или наблюдать;
9. слушать или сочинять сказки или истории?

Нравится ли вам сейчас:

10. заниматься на уроках физкультуры или в спортшколе, секции;
11. добровольно брать на себя обязанности организатора дела;
12. помогать ребятам решать математические задачи;
13. читать об известных открытиях и изобретениях;
14. участвовать в художественной самодеятельности;
15. помогать другим людям разбираться в их проблемах;
16. читать или узнавать что-то новое об искусстве;

17. заниматься в изостудии, изокружке;
18. писать сочинение на свободную тему?

Получаете ли вы особое удовольствие:

19. от участия и борьбы в спортивных соревнованиях;
20. от своего умения расставить людей, распределить работу;
21. от решения трудных математических задач;
22. от исправления бытовых электроприборов;
23. от игры на сцене;
24. от общения с людьми;
25. от знакомства с новыми музыкальными произведениями;
26. от посещения художественной выставки;
27. от пересказа какого-то события из прочитанной книги или увиденного тобой в жизни?

Часто ли вас тянет:

28. к длительным физическим упражнениям;
29. к делам в группе, требующим твоей инициативы или настойчивости;
30. к разгадыванию математических шарад;
31. к изготовлению каких-либо моделей;
32. участвовать в подготовке спектаклей;
33. помочь людям, посочувствовать им;
34. поиграть на музыкальном инструменте;
35. порисовать красками или карандашами;
36. писать стихи или вести дневник?

Любите ли вы долгое время:

37. заниматься спортом;
38. энергично работать вместе с другими;
39. заниматься черчением или шахматами;
40. копаться в механизмах, приборах;
41. заботиться о младших, слабых или больных людях;
42. думать над судьбами людей;
43. исполнять музыкальные пьесы;
44. рисовать, лепить, фантазировать;
45. готовиться к докладу, сообщению, сочинению?

При **обработке данных** подсчитывается сумма положительных ответов по каждому столбцу. Каждый столбец характеризует одно из направлений в развитии способностей личности:

I. Физические. II. Организаторские. III. Математические. IV. Конструктивно-технические. V. Эмоционально-изобразительные

(артистические). VI. Коммуникативные. VII. Музыкальные. VIII. Художественно-изобразительные. IX. Филологические.

Тест Р. Амтхауера по исследованию уровня развития интеллектуальных способностей (модификация С.И. Вершинина)

Инструкция. Перед началом тестирования необходимо объяснить участникам, что целью данного исследования является дополнение знаний о их качествах, характеристики которых необходимо учитывать для принятия правильного решения о выборе профессии или специальности.

Бланк ответов

Результат	Номера заданий									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Инструкция к выполнению первой группы заданий:

Из 5 предлагаемых слов четыре имеют определенную смысловую общность. Найдите пятое, чем-то отличающееся от них. Например: 1.стол, 2. стул, 3. птица, 4. шкаф, 5. кровать. 1),2),4),5) – это мебель, N 3. – «птица» не является мебелью. Поэтому для ответа необходимо записать цифру «3» в клетку бланка ответов с соответствующим номером задания. Если вам все понятно, приступайте к работе. На выполнение всех 10 заданий этой группы отводится 3,5 минуты.

ЗАДАНИЕ № 1: 1.надменный, 2.испорченный, 3.злой, 4.подвижный, 5.бесцеремонный.

ЗАДАНИЕ № 2: 1.превращать, 2.изменять, 3.изгибать, 4.переделывать, 5.преобразовывать.

ЗАДАНИЕ № 3: 1.речь, 2.беседа, 3.голосование, 4.обращение, 5.дискуссия.

ЗАДАНИЕ № 4: 1.расстроенный, 2.обеспокоенный, 3.обозленный, 4.испуганный, 5.приговоренный.

ЗАДАНИЕ № 5: 1.проект, 2.решение, 3.приговор, 4.окончание, 5.заключение.

ЗАДАНИЕ № 6: 1.степь, 2.Сахара, 3.саванна, 4.тундра, 5.поле.

ЗАДАНИЕ № 7: 1.развитие, 2.увеличение, 3.прогресс,

4.созревание, 5.рост.

ЗАДАНИЕ № 8: 1.примерный, 2.образцовый, 3.отличный, 4.отборный, 5.возвышающийся.

ЗАДАНИЕ № 9: 1.очки, 2.стекло, 3.бинокль, 4.лупа, 5.микроскоп.

ЗАДАНИЕ № 10: 1.солнечный, 2.облачный, 3.дождливый, 4.светлый, ветреный.

Инструкция к выполнению второй группы заданий:

Вам даны шесть слов. Из них вы должны выбрать два, которые объединяются одним понятием высшей категории, например: 1.нож, 2.масло, 3.газета, 4.хлеб, 5.сигара, 6.браслет. В данном случае «хлеб» и «масло» – это правильное решение, поскольку «хлеб» и «масло» объединяются общим понятием «продукты питания». Поэтому для ответа вы должны записать цифры 2 и 4 в соответствующую клетку бланка ответов. Стремитесь отыскивать всегда наиболее существенные общие черты. Если вам все понятно, приступайте к работе. На выполнение всех 10 заданий этой группы отводится 4 минуты.

ЗАДАНИЕ № 11: 1. корень, 2.дуб, 3.роза, 4.лес, 5.листва, 6.тюльпан.

ЗАДАНИЕ № 12: 1. дельфин, 2.корабль, 3.кит, 4.море, 5.водоросль, 6.медуза.

ЗАДАНИЕ № 13: 1. автомобиль, 2.финиш, 3.асфальт, 4.старт, 5.шины, 6.трек.

ЗАДАНИЕ № 14: 1. очки, 2.взгляд, 3.нос, 4.раздражение, 5.глаз, 6.аромат.

ЗАДАНИЕ № 15: 1. электрический, 2.жидкий, 3.горючий, 4.газообразный, 5.пенистый, 6.стабильный.

ЗАДАНИЕ № 16: 1. гребля, 2.футбол, 3.хоккей, 4.метание копья, 5.борьба, 6.верховая езда.

ЗАДАНИЕ№ 17: 1. крышка, 2.пиво, 3.кружка, 4.закусочная, 5.хмель, 6.молоко.

ЗАДАНИЕ № 18: 1. свеча, 2.елка, 3.торшер, 4.гостиная, 5.выключатель, 6.шкаф.

ЗАДАНИЕ № 19: 1. чулок, 2.карманные часы, 3.шапка, 4.зима, 5.автомобиль, 6.лед.

ЗАДАНИЕ № 20: 1. специалист, 2.автоматчик, 3.лейтенант, 4.практикант, 5.секретарша, 6.альпинист.

Инструкция к выполнению третьей группы заданий:

Сейчас вам предлагаются математические задачи примерно следующего типа: Карандаш стоит 25 копеек. Сколько копеек стоят 3 карандаша? Ответ – 75. Эту цифру надо записать в

соответствующую клетку бланка ответов. Если вам все понятно, приступайте к работе. На выполнение всех 10 заданий этой группы отводится 5 минут.

ЗАДАНИЕ № 21: У меня было 40 руб. Я истратил 15 руб. Сколько денег осталось?

ЗАДАНИЕ № 22: Сколько километров проедет велосипедист за 4 часа, если он проезжает в час 12 км?

ЗАДАНИЕ № 23: В сосуде А 25 литров, в сосуде В 35 литров. Сколько литров нужно перелить из сосуда В в сосуд А, чтобы в обоих было равное количество жидкости?

ЗАДАНИЕ № 24: Запаса продуктов хватит для 16 человек на 24 дня. На сколько дней хватит этого запаса для 8 человек?

ЗАДАНИЕ № 25: Для ремонта улицы 3 рабочим необходимо 6 дней. За сколько дней будет закончена работа, если будут заняты 9 рабочих?

ЗАДАНИЕ № 26: Если 3,5 метра материи стоят 70 руб., то сколько стоят 1,5 м?

ЗАДАНИЕ № 27: Резинка длиной в 20 см растягивается до 25 см, на какую длину растянется резинка в 60 см?

ЗАДАНИЕ № 28: Бегун пробегает 1,4 метра за 1/4 сек. Сколько он может пробежать за 5 сек?

ЗАДАНИЕ № 29: Для получения сплава взяли 2 части меди и 1 часть цинка. Сколько граммов цинка нужно для получения 39 г этого сплава?

ЗАДАНИЕ № 30: Для детской игры нужны красные и зеленые шарики: 1/3 из них зеленые, 12 красных. Сколько всего нужно шариков для игры?

Инструкция к выполнению четвертой группы заданий:

Вам предлагаются ряды чисел, построенные с соблюдением определенных закономерностей. Учитывая их, необходимо дополнить каждый из рядов последующим числом, замененным вопросительным знаком. Найденное число надо записать в соответствующую клетку бланка ответов. Например: 2–4–6–8–10–12–14 —? В этом ряду каждое последующее число на 2 больше предыдущего. Поэтому для ответа в этом примере надо записать цифру 16 в бланк ответов. Если вам все понятно, приступайте к работе. На выполнение всех заданий этой группы отводится 5 минут.

ЗАДАНИЕ № 31: 2–5–8 –11–14–17–20

ЗАДАНИЕ № 32: 1–3–6–8–16–18 – 36

ЗАДАНИЕ № 33: 55–57–60–20–10–12–15

ЗАДАНИЕ № 34: 18–16–19–15–20–14–21

ЗАДАНИЕ № 35: 33–30–15–45–42–21–63

ЗАДАНИЕ № 36: 25–27–30–15–5–7–10
ЗАДАНИЕ № 37: 11–15–18–9–13–16–8
ЗАДАНИЕ № 38: 5–6–4–6–7–5–7
ЗАДАНИЕ № 39: 8–11–7–14–17–13–26
ЗАДАНИЕ № 40: 35–39–42–21–25–28–14

Обработка полученных результатов

Номера правильных ответов (указаны в скобках рядом с номером задания):

1. Тест на изучение индуктивного мышления: 1 (4), 2 (3), 3 (3), 4 (5), 5 (1), 6 (2), 7 (4), 8 (5), 9 (2), 10 (4).

2. Тест на изучение абстрактного мышления: 11 (3 и 6), 12 (1 и 3), 13 (2 и 4), 14 (3 и 5), 15 (2 и 4), 16 (2 и 3), 17 (2 и 6), 18 (3 и 6), 19 (1 и 3), 20 (1 и 4).

3. Тест на определение конкретно-математического мышления: 21 (25), 22 (48), 23 (5), 24 (48), 25 (2), 26 (30), 27 (75), 28 (28), 29 (13), 30 (18).

4. Тест на определение теоретико-математического мышления: 31 (23), 32 (38), 33 (5), 34 (13), 35 (60), 36 (5), 37 (12), 38 (8), 39 (29), 40 (18).

Самооценка ключевых компетенций (авторская модификация методики определения адекватности самооценки профессионально важных качеств)

Инструкция: Вам необходимо оценить степень развития профессионально важных качеств (компетенций). В графе «Оценка» необходимо отметить результат по шкале от 1 до 10, где 10 – это яркая выраженность компетенции (положительного качества), а 1 – невыраженность компетенции, т. е. яркая выраженность отрицательного качества.

Интерпретация полученных результатов

Далее необходимо подсчитать среднюю оценку развитости профессиональных компетенций. Для этого необходимо подсчитать сумму ответов. Максимальная сумма баллов – 160, минимальная – 16.

110–160 баллов – высокий уровень развития компетенций.

70–109 баллов – средний уровень развития компетенций.

16–69 баллов – низкий уровень развития компетенций.

После получения суммы по самооценке профессиональных компетенций обучающихся можно посмотреть, какие качества больше развиты у обучающихся – положительные или отрицательные. Можно проанализировать данные качества по отдельности или в целом. А можно «построить» на том же бланке профиль личности обучающихся, тем самым они смогут более наглядно увидеть свои черты и характеристики.

Бланк ответов

№ п/п	Положительное качество	Оценка	Отрицательное качество
1	Организованность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неорганизованность
2	Доброжелательность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недоброжелательность
3	Усердие	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Лень
4	Аккуратность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неряшливость
5	Честность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Лживость
6	Обязательность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Необязательность
7	Ответственность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Безответственность
8	Внимательность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Невнимательность
9	Инициативность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Пассивность
10	Дисциплинированность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недисциплинированность
11	Настойчивость	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Ненастойчивость
12	Решительность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нерешительность
13	Добросовестность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Недобросовестность
14	Уверенность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Неуверенность
15	Суетливость	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Спокойствие
16	Самостоятельность	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Зависимость
Итого			

Диагностика интересов по методике «Карта интересов» А.Е. Голомштока

Инструкция. Для выполнения данного теста на каждый вопрос необходимо дать ответ «Да» или «Нет». Для ответа запишите в предпоследнюю графу бланка ответов «+», если ответ «Да», и «—» в последнюю графу, если ответ «Нет».

Вопросы

Любите ли вы? Нравится ли вам? Хотите ли вы?

1. Знакомится с жизнью растений и животных.
2. Уроки по географии, чтение учебника географии.
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях.
4. Уроки и учебник анатомии и физиологии человека.
5. Уроки домоводства или домашние задания по домоводству.
6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, о жизни и деятельности выдающихся физиков.
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков.
8. Читать технические журналы.
9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электроники и радиотехники.
10. Знакомиться с разными металлами и их свойствами.
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении.
12. Узнавать о достижениях в области строительства.
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта.
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках и космонавтах.
15. Знакомиться с военной техникой.
16. Читать книги об исторических событиях и деятелях.
17. Читать классиков отечественной и зарубежной литературы.
18. Читать и обсуждать газетно-журнальные статьи и очерки.
19. Обсуждать текущие дела и события в классе и школе.
20. Читать книги о жизни школы.

21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции.

22. Заботиться о порядке в вещах, красивом виде помещения.

23. Читать книги по математике.

24. Изучать экономическую географию.

25. Занятия иностранным языком.

26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, встречаться с ними, посещать выставки.

27. Знакомиться с жизнью выдающихся мастеров сцены и кино, встречаться с артистами, коллекционировать их фотографии.

28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыкального искусства.

29. Читать спортивные журналы, газеты, книги о спорте, о спортсменах.

30. Изучать биологию, ботанику, зоологию.

31. Знакомиться с различными странами по описаниям и географическим открытиям.

32. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов.

33. Читать о том, как люди научились бороться с болезнями, о врачах и достижениях в области медицины.

34. Посещать с экскурсией предприятия легкой промышленности.

35. Читать книги по физике.

36. Находить химические явления в природе, производить опыты по химии, следить за ходом химических реакций.

37. Знакомиться с новейшими достижениями современной техники.

38. Посещать радиотехнические кружки или знакомиться с работой электрика.

39. Знакомиться с различными измерительными инструментами для металлообработки и работать с ними.

40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева, рассматривать новые образцы мебели.

41. Встречаться со строителями, наблюдать за их работой.

42. Читать популярную литературу о средствах передвижения.

43. Читать книги, смотреть фильмы о моряках.

44. Читать книги, смотреть фильмы на военные темы, знакомиться с историей войн, крупных сражений.

45. Обсуждать текущие политические события в России и за рубежом.

46. Читать литературно-критические статьи.

47. Слушать радио и смотреть теленовости и тематические телепередачи.

48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, стране.

49. Давать объяснение товарищам, как выполнить учебное задание, если они не могут сделать его сами.

50. Справедливо рассудить поступок друга, знакомого или литературного героя.

51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание для всех во время похода.

52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков.

53. Интересоваться выполнением экономических и хозяйственных планов.

54. Читать художественную литературу на иностранном языке.

55. Быть членом редколлегии, заниматься художественным оформлением газет.

56. Посещать драматический театр или театр юного зрителя.

57. Слушать оперную или симфоническую музыку.

58. Посещать спортивные мероприятия, слушать и смотреть спортивные радиои телепередачи.

59. Посещать биологический кружок.

60. Заниматься в географическом кружке.

61. Составлять и собирать описания и изображения геологических объектов земли, минералов.

62. Изучать функции организма человека, причины возникновения болезней и пути лечения.

63. Посещать кружок кулинаров, готовить дома обед.

64. Проводить опыты по физике.

65. Готовить растворы, взвешивать реактивы.

66. Разбирать и ремонтировать различные механизмы (часы, утюг и т. д.).

67. Пользоваться точными измерительными приборами, производить разнообразные подсчеты.

68. Мастерить различные предметы и детали из металла.

69. Мастерить различные предметы и детали из древесины и художественно обрабатывать дерево.

70. Набрасывать строительный эскиз или выполнять чертежи различных построек.

71. Посещать кружок юных железнодорожников и автолюбителей.

72. Участвовать в секции парашютистов и в кружке авиамоделистов или в работе авиаклубов.

73. Заниматься в стрелковой секции.

74. Изучать историю возникновения различных народов и государств.

75. Писать классные и домашние сочинения по литературе.

76. Наблюдать за поступками, поведением, жизнью других людей.

77. Выполнять общественную работу, организовывать, сплачивать товарищей на какое-либо дело.

78. Проводить время с маленькими детьми, читать им книги, что-либо им рассказывать, помогать в чем-либо.

79. Устанавливать дисциплину среди сверстников и младших.

80. Наблюдать за работой продавца, повара, официанта.

81. Заниматься в математическом кружке.

82. Изучать вопросы развития промышленности.

83. Работать с иностранными словарями, разбираться в оборотах речи малознакомого языка.

84. Посещать музеи, художественные выставки.

85. Выступать на сцене перед зрителями.

86. Играть на музыкальном инструменте.

87. Играть в спортивные игры.

88. Наблюдать за ростом и развитием животных, растений, вести записи наблюдений.

89. Самостоятельно составлять географические карты, собирать различные географические материалы.

90. Собирать коллекции минералов, экспонаты для геологического музея.

91. Знакомиться с работой врача, медсестры, фармацевта.

92. Посещать кружок по кройке и шитью, шить себе и членам семьи.

93. Заниматься в физическом кружке или посещать факультативы по физике.

94. Заниматься в химическом кружке или посещать факультативы по химии.

95. Заниматься в одном из технических кружков (моделировать самолеты, корабли и т. д.).

96. Знакомиться с устройствами электроприборов, собирать радиоприборы, приемники, проигрыватели и т. д.

97. Уроки труда в школьных и слесарно-станочных работах.

98. Участвовать в кружке «Умелые руки» или в столярном кружке.

99. Бывать на стройке, наблюдать за ходом строительства, за отделочными работами.

100. Смотреть за соблюдением правил передвижения пешеходов и транспортных средств.

101. Участвовать в секции гребцов, парусников, аквалангистов, в бригаде по спасению утопающих.

102. Участвовать в военизированных играх.

103. Посещать исторические музеи, знакомиться с памятниками культуры.

104. Заниматься в литературном кружке, посещать факультативные занятия по литературе или иностранному языку.

105. Вести личный дневник.

106. Выступать в классе с сообщениями о международном положении.

107. Организовывать досуг младших ребят.

108. Выяснять причины поведения и поступков людей, которые они хотят скрыть.

109. Помогать покупателю выбрать в магазине покупку, которая ему нужна.

110. Решать сложные задачи по математике.

111. Точно вести расчет своих денежных доходов и расходов.

112. Заниматься в кружке иностранного языка или посещать факультативы.

113. Заниматься в художественном кружке.

114. Участвовать в смотре художественной самодеятельности.

115. Заниматься в хоре или музыкальном кружке.

116. Заниматься в какой-либо спортивной секции.

117. Участвовать в биологических олимпиадах или готовить выставки растений или животных.

118. Участвовать в географической экспедиции.

119. Участвовать в геологической экспедиции.

120. Наблюдать и ухаживать за больными, оказывать им помощь, облегчать их состояние.

121. Участвовать в выставках кулинарных или кондитерских работ или посещать их.

122. Участвовать в олимпиадах по физике.

123. Решать сложные задачи по химии, участвовать в олимпиадах по химии.

124. Разбираться в технических чертежах и схемах, самому составлять чертежи.

125. Разбираться в сложных радиосхемах.

126. Посещать с экскурсией промышленные предприятия, знакомиться с новыми типами станков, наблюдать за работой на них или за их ремонтом.

127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками.

128. Принимать посильное участие в строительных работах.

129. Принимать посильное участие в обслуживании и ремонте автомобиля и т. д.

130. Летать на самолетах, разбираться в их строении.

131. Жить по жестко установленному режиму, строго

выполнять распорядок дня.

132. Заниматься в историческом кружке, собирать материалы, выступать с докладами на исторические темы.

133. Работать с литературными источниками, вести дневник впечатлений о прочитанном.

134. Участвовать в диспутах и читательских конференциях.

135. Подготавливать и проводить общественные мероприятия в школе.

136. Шефствовать над трудновоспитуемыми, обсуждать с кем-либо вопросы воспитания детей и подростков.

137. Помогать в работе милиции.

138. Постоянно общаться с различными людьми.

139. Участвовать в математических олимпиадах.

140. Интересоваться стоимостью товаров, пытаться понять вопросы ценообразования, заработной платы, организации труда.

141. Беседовать с друзьями на иностранном языке.

142. Участвовать в выставках изобразительного искусства.

143. Посещать театральный кружок.

144. Участвовать в театральных смотрах-конкурсах.

145. Принимать личное участие в спортивных соревнованиях.

146. Выращивать в саду или в огороде растения, воспитывать животных, ухаживать за ними.

147. Производить топографические съемки местности.

148. Совершать длительные трудные походы, во время которых приходится напряженно работать по заданной программе.

149. Работать в больнице, поликлинике или аптеке.

150. Работать специалистом на предприятии пищевой или легкой промышленности.

151. Решать сложные задачи по физике.

152. Решать сложные задачи по химии.

153. Участвовать в выставках технического творчества.

154. Работать в области электроэнергетике и радиоэлектроники.

155. Работать у станка, изготавливать различные детали и изделия.

156. Выполнять по чертежам столярные или модельные работы.

157. Работать в строительной бригаде.

158. Возить пассажиров или грузы, соблюдать правила уличного движения.

159. Работать в штормовую погоду на большой реке или в открытом море.

160. Работать военным инженером или командиром.

161. Ходить в походы по историческим местам родного края.

162. Писать рассказы, сочинять стихи, басни и т. д.

163. Писать заметки или очерки в стенгазету или периодическую печать.

164. Руководить бригадой во время трудового десанта.

165. Организовывать игры или праздники для детей.

166. Работать в юридическом учреждении.

167. Оказывать людям различные услуги.

168. Выполнять работу, постоянно требующую применения математических знаний.

169. Работать учителем физкультуры или тренером.

Номер столбца	Область интересов	Номер столбца	Область интересов
1.	Биология	15.	Военные специальности
2.	География	16.	История
3.	Геология	17.	Литература
4.	Медицина	18.	Журналистика
5.	Легкая и пищевая промышленность	19.	Общественная деятельность
6.	Физика	20.	Профконсультантика
7.	Химия	21.	Право
8.	Техника	22.	Сфера обслуживания, торговля
9.	Электро- и радиотехника	23.	Математика
10.	Металлообработка	24.	Экономика
11.	Деревообработка	25.	Иностранные языки
12.	Строительство	26.	Изобразительное искусство
13.	Транспорт	27.	Сценическое искусство
14.	Авиация, морское дело	28.	Музыка
		29.	Физкультура, спорт

Бланк ответов

Область интересов	Номера вопросов						+	–
I	1	30	59	88	117	146		
II	2	31	60	89	118	147		
III	3	32	61	90	119	148		
IV	4	33	62	91	120	149		
V	5	34	63	92	121	150		
VI	6	35	64	93	122	151		
VII	7	36	65	94	123	152		
VIII	8	37	66	95	124	153		
IX	9	38	67	96	125	154		
X	10	39	68	97	126	155		
XI	11	40	69	98	127	156		
XII	12	41	70	99	128	157		

Бланк ответов (продолжение)

Область интересов	Номера вопросов						+	–
XIII	13	42	71	100	129	158		
XIV	14	43	72	101	130	159		
XV	15	44	73	102	131	160		
XVI	16	45	74	103	132	161		
XVII	17	46	75	104	133	162		
XVIII	18	47	76	105	134	163		
XIX	19	48	77	106	135	164		
XX	20	49	78	107	136	165		
XXI	21	50	79	108	137	166		
XXII	22	51	80	109	138	167		
XXIII	23	52	81	110	139	168		
XIV	24	53	82	111	140	169		
XV	25	54	83	112	141	170		
XVI	26	55	84	113	142	171		
XVII	27	56	85	114	143	172		
XVIII	28	57	86	115	144	173		
XIX	29	58	87	116	145	174		

Анкета социально-профессионального самоопределения

Фамилия, имя____ пол____ дата____ школа____ класс____

1. Выбрал(а) ли ты профессию, если «да», то какую?

____

____

2. Почему именно эту профессию? (подчеркни)

а) легко трудоустроится б) высокая зарплата

в) престижно

г) мне это интересно

3. Что повлияло на твой выбор? (подчеркни)

а) самостоятельно принял(а) решение б) родители

в) друзья

г) школа

4. Если не выбрала, то почему? (подчеркни)

а) плохо знаю мир профессий

б) плохо знаю свои возможности

в) не могу выбрать из нескольких вариантов

г) не знаю, как выбрать профессию

5. Что ты знаешь о своей будущей профессии? (подчеркни)

а) предмет, содержание, условия труда

б) профессионально важные качества

в) где можно получить эту профессию

г) спрос на эту профессию на рынке труда

6. На какой уровень оплаты труда ты рассчитываешь? (подчеркни)

а) 10–15 тысячи рублей

б) 15–20 тысяч рублей

в) 20–25 тысяч рублей

г) более 25 тысяч рублей

7. Твои планы на будущее? (подчеркни)

а) учиться в школе

б) учиться в колледже в) учиться в вузе

г) работать

д) совмещать работу с учебой
е) пойти в армию

8. Ты планируешь работать? (подчеркни)
а) в своем родном городе
б) в Москве
в) в другом городе
г) в другой стране

9. Уверен(а) ли ты, что эти планы сбудутся? (подчеркни)
а) нет никакой уверенности
б) скорее нет, чем да
в) скорее да, чем нет
г) уверен полностью

10. Нуждаешься ли ты в помощи профконсультанта? (подчеркни)
а) да
б) нет
в) не знаю

11. Какой вид деятельности тебя привлекает? (подчеркни)
12. Какой предмет труда тебя привлекает? (подчеркни)

a) Управление	a) Человек
b) Обслуживание	b) Информация
c) Образование	c) Финансы
d) Оздоровление	d) Техника
e) Творчество	e) Искусство
f) Производство	f) Животные
g) Конструирование	g) Растения
h) Исследование	h) Продукты питания
i) Защита	i) Изделия
j) Контроль	k) Природные ресурсы

Список твоих жизненных ценностей (подчеркни)
1. Активная, деятельная жизнь
2. Здоровье
3. Интересная работа
4. Красота природы и искусства
5. Любовь
6. Материально обеспеченная жизнь

7. Наличие хороших и верных друзей
8. Уверенность в себе
9. Познание (возможность получения новых знаний)
10. Свобода как независимость в поступках и действиях
11. Счастливая семейная жизнь
12. Творчество

Какие из них, на твой взгляд, трудно достижимы?

Анкета по изучению отношения к обучению в колледже

Просим Вас ответить на вопросы нашей анкеты.
Благодарим за сотрудничество.

Возраст____ Класс____ Пол____

1. Кем работает Ваш отец____
2. Кем работает Ваша мать____
3. Знаете ли Вы, какие колледжи существуют в вашем округе, районе? (нужное обведите)
• да
• нет
4. Встречалась ли Вам в течении текущего года реклама какого-либо из колледжей? (нужное отметить).
• в интернете
• по местному TV
• на радио
• в метро
• в газетах
• в журналах
• в справочниках
• в почтовом ящике
• представители колледжа приходили в школу
• на классных часах
• на занятиях со школьным профконсультантом
• не встречалась
• другое (укажите, что)____
5. Знаете ли Вы, какие профессии можно получить в колледже?
• да (укажите, какие именно)____
• нет, не знаю
6. Как Вы думаете, востребованы ли профессии, по которым обучаются в колледжах, на рынке труда города Москвы?
• да, востребованы
• нет, не востребованы
• затрудняюсь ответить
7. Как Вы думаете, можно ли получить в колледже хорошо оплачиваемую специальность?
• да (укажите, по каким специальностям)____
• нет

• затрудняюсь ответить

8. Как Вы считаете, какие специалисты наиболее востребованы на рынке труда города Москвы – окончившие колледж или окончившие ВУЗ?

• окончившие колледж

• окончившие ВУЗ

• затрудняюсь ответить

9. Какие специальности Вы считаете наиболее престижными в настоящий момент? (укажите 4–5 специальностей)____

10. Что при выборе профессии для Вас предпочтительнее?

• иметь много свободного времени и небольшую заработную плату

• иметь большую заработную плату и большую загруженность

• другое (укажите, что)____

11. Что для Вас является определяющим при выборе специальности? (укажите не более 3-х пунктов)

• деньги

• интерес к работе

• карьерный рост

• престижность в обществе

• возможность работать с друзьями

• возможность творческого роста

• большой отпуск

• другое (укажите)____

12. Каких людей, добившихся профессионального успеха, Вы знаете (напишите Ф.И.О., указав профессию)____

13. Ваши родители считают, что (укажите):

• надо учиться только в ВУЗе

• хорошую профессию можно приобрести и в колледже

• другое (укажите, что)____

• затрудняюсь ответить

14. Какую информацию об обучении в колледже Вы хотели бы иметь?

____

____

15. Как Вам кажется, учится в колледже (выберите ответ в каждой строчке):

I. а) интересно

б) не интересно

в) затрудняюсь ответить

II. а) престижно

б) не престижно

в) затрудняюсь ответить

III. а) перспективно

б) не перспективно
в) затрудняюсь ответить

16. Вы хотели бы получить профессиональное образование
• только в ВУЗе
• В колледже
• В колледже, а затем в ВУЗЕ
• Другое (напишите, что)

17. Вы собираетесь получать профессиональное образование:
• после 9 класса
• после 11 класса
• затрудняюсь ответить

Опросник профессиональной пригодности Л.Н. Кабардовой

Опросник представляет собой дальнейшее развитие идеи Е.А. Климова о выявлении профессиональной направленности оптанта на выделяемые им сферы профессиональной деятельности (человек, техника, природа, знак, художественный образ), нашедший первоначальное воплощение в дифференциально-диагностическом опроснике (ДДО).

Профессиональную готовность можно определить как субъективное состояние личности, отражающее способность и желание заниматься определенным конкретным типом профессиональной деятельности. Она не обязательно сопровождается объективной профессиональной подготовленностью.

Опросник основан на самооценке учащегося своих возможностей в реализации задаваемых опросником умений (учебных, трудовых, социальных, творческих и др.), пережитого и сформированного в личном опыте эмоционального отношения, возникающего всякий раз при выполнении описанных в опроснике видов деятельности и своего желания или нежелания иметь оцениваемые виды деятельности в своей будущей профессии.

Методика дает возможность оптанту проанализировать составляющие профессиональной готовности – субъективно оцениваемые умения, эмоциональное отношение, готовность трудиться – и получить представление о мере готовности к успешной деятельности в определенной сфере, о степени согласованности личного профессионального плана.

Методика предполагает диагностику личности с 15 лет, может использоваться как в индивидуальном, так и групповом консультировании и рассчитана ориентировочно на 4050 минут.

Инструкция. Внимательно прочитайте все 50 высказываний опросника. Прочитав каждое из высказываний, ответьте на три приведенных вопроса и оцените свои ответы в баллах:

1. Насколько хорошо вы умеете делать то, что написано в высказывании?

Делаю, как правило, хорошо – 2 балла

Делаю средне – 1 балл

Делаю плохо (совсем не умею) – 0 баллов.

2. Какие ощущения у Вас возникли, когда Вы это делали?

Положительные (приятно, интересно, легко) – 2 балла.

Нейтральное (все равно) – 1 балл.

Отрицательные (неприятно, неинтересно, трудно) – 0 баллов.

3. Хотели бы Вы, чтобы описанное в высказывании действие было включено в Вашу будущую работу?

Да – 2 балла.

Все равно – 1 балл.

Нет – 0 баллов.

Свои оценки в баллах занесите в «Таблицу ответов» (номер клетки в таблице соответствует номеру высказывания). В каждую клетку «Таблицы ответов» поставьте баллы, соответствующие Вашим ответам на все три вопроса. Для каждого высказывания оцениваете сначала ваше умение (1), затем – отношение (2), затем – желание (3). В этой же последовательности проставьте оценочные баллы в клетках «Таблицы ответов».

Если Вы никогда не делали того, что описано в высказывании, то вместо баллов поставьте в клетку в прочерки в первых двух вопросах (1 и 2) и попробуйте ответить только на 3 вопрос. Читая высказывание, обязательно обращайте внимание на уточняющие слова: "часто", "легко", "систематически" и др. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов.

Если из перечисленных в вопросе несколько действий Вы умеете делать что-то одно, то именно это действие Вы и оцениваете тремя оценками. Работайте внимательно!

Вопросы

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.

2. Выполнить практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. п.).

3. Длительное время (более года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать).

4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.

5. Сдерживать себя, не «выливать» на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.

6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.

7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.

8. Вести регулярное наблюдение за развивающимися растениями и записывать данные наблюдения в специальный дневник.

9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, материала, ткани, засушенных растений, ниток.

10. Терпеливо, без раздражения объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.

11. В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.

12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.

13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках разных видов растений.

14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.

15. Много и часто общаться с разными людьми, не уставая от этого.

16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составлять рассказы по заданной теме.

17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электрические приборы (пылесос, утюг, светильник).

18. Преимущественно все свое свободное время тратить на уход и наблюдение за каким-либо животным.

19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.

20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.

21. При выполнении заданий по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.

22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).

23. Регулярно, без напоминания взрослых, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить, (животных и клетки), лечить, обучать.

24. Публично., для зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.

25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.

26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.

27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.

28. Разбираться в породах и видах животных: лошадей, птиц, рыб, насекомых, знать их характерные внешние признаки и повадки.

29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником, режиссером, актером талантливо, а что нет и уметь обосновать это устно и письменно.

30. Организовывать людей на какие-либо дела, мероприятия.

31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения их правильно применять при решении.

32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, производить монтаж и сборку из мелких деталей.

33. Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.

34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.

35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.

36. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных (по формулам и без них), выводить на основе этого различные закономерности, следствия.

37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных моделей, изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.

38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии, читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.

39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений, конструкторские новинки.

40. Влиять на людей, убеждать, предотвращать конфликты, улаживать ссоры, разрешать споры.

41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.

42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.

43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологическом кружке, на биостанции, в зоокружке, питомнике.

44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.

45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать

их проблемы, оказывать посильную помощь.

46. Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную работу»: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.

47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения технической, логической, математической задачи.

48. При работе с растениями или животными переносить ручной физический труд, неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.

49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).

50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Обработка результатов

Приступая к обработке результатов, консультант сначала находит в бланке ответов номера тех высказываний, которые оптант при оценке умений оценил в "0" баллов или поставил прочерк. В этом случае следующие две оценки этого высказывания при подсчете общих сумм баллов по этим шкалам не учитываются. Они принимаются во внимание только при качественном анализе каждой сферы.

Консультант подсчитывает суммы баллов, которые набрали отдельно **«умения»,** отдельно **«отношения»** и отдельно **«пожелания»** оптанта в каждой профессиональной сфере.

Итоговые результаты представляет собой баллы умений, отношений, желаний по каждому из пяти типов профессий:

Человек (Ч) – Знаковая система (З.с.)

Человек(Ч) – Техника (Т)

Человек(Ч) – Природа (П)

Человек (Ч) – Художественный образ (Х.о.)

Человек(Ч) – Человек (Ч)

Интерпретация

Выбор наиболее предпочтительной для данного оптанта профессиональной сферы осуществляется на основе сопоставления баллов по трем описанным шкалам: умения – отношения – желания. Положительно оценивается такое сочетание, при котором высокие оценки при ответе на 2-й и 3-й вопрос соотносятся с реальными умениями оптанта, т. е. высокой

оценкой по 1-й шкале.

Анализ результатов проводится по нескольким аспектам:

– сопоставление трех оценок (умения – отношения – желания) внутри каждого типа профессий дает информацию о внутренней согласованности отношения к профессиям, об уровне личностной зрелости оптанта;

– сравнение баллов между всеми 5 типами профессий дает информацию о наличии или отсутствии предпочтений; рассматривая 2 типа профессий, набравших большое количество баллов, можно расширить сферу возможных вариантов, чтобы учесть комплексность и многоплановость современных профессий, междисциплинарный характер знаний, требуемый современным производством и управлением;

– обязательно анализируются те высказывания, которые оптант оценил максимальным количеством баллов (222, 212 и т. п.), а также минимальным количеством баллов (010, 100 и т. п.) или баллом «2» но умению или отношению, но баллом «0» по желанию, что поможет конкретизировать выбор, сузить сферу профессиональных вариантов до определенных специальностей.

Итоговое распределение баллов можно сопоставить с выбранной (предполагаемой) оптантом профессией для определения степени согласованности намерений и реальных предпосылок успешности. Такой качественный анализ позволяет обнаружить скрытые ресурсы, затруднения личностного характера, препятствующие формированию личного профессионального плана и определить возможности дальнейшей работы с оптантом.

Шкала оценок

Балл	Насколько хорошо Вы **умеете** делать…	**Нравится** ли Вам…	**Хотели** бы Вы в дальнейшем делать…
0	Не пробовал; Не умею	Не нравится Не интересно	Не хочу
1	Делаю средне	Безразлично	Все равно
2	Умею, Делаю хорошо	Нравится или очень нравится	Хочу, очень хочу

Таблица ответов

	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			
З.с.				**Т**				**П**				**Х.о.**				**Ч**			

«З.с.» – знаковая система. **«Т»** – техника. **«П»** – природа. **«Х.о.»** – художественный образ. **«Ч»** – человек.

Информационные источники

Нормативные документы

1. Закон города Москвы от 20.06.2001 г. № 25 «О развитии образования в городе Москве».
2. Закон города Москвы от 29.06.2005 г. № 32 «О начальном и среднем профессиональном образовании в городе Москве».
3. Закон города Москвы от 01.10.2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве».
4. Закон города Москвы от 28.04.2010 г. № 16 «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве».
5. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (с последующими изменениями и дополнениями).
6. Закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (с последующими изменениями и дополнениями).
7. Конвенция Совета Европы от 18.10.1961 г. «Европейская социальная хартия» (пересмотрена и дополнена 03.05.1996 г.).
8. Конвенция Генеральной Ассамблеи ООН от 20.11.1989 г. № 44/25 «О правах ребенка.
9. Конвенция 25 сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО от 10.11.1989 г. «О техническом и профессиональном образовании».
10. Конвенция Международной организации труда от 04.06.1975 г. № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов».
11. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. с последующими изменениями и дополнениями).
12. Национальная образовательная инициатива от 04.02.2010 г. Пр-271 «Наша новая школа».
13. Постановление Министерства труда РФ от 29.08.1995 г. № 47 «Об утверждении основных направлений развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в РФ».
14. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27.09.1996 г. № 1 «О профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ».
15. Постановление Правительства Москвы от 04.12.2007 г. № 1036-ПП «О городской целевой программе развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008–2010 гг.».

16. Постановление Правительства Москвы от 25.03.2008 г. № 195-ПП «Об утверждении Стратегии по реализации государственной политики в интересах детей «Московские дети» на 2008–2017 гг.».

17. Постановление Правительства Москвы от 12.08.2008 г. № 737-ПП «О городской целевой программе развития образования «Столичное образование – 5» на 2009–2011 гг.».

18. Постановление Правительства Москвы от 27.09.2011 г. № 450-ПП «Об утверждении Государственной программы города Москвы на среднесрочный период (2012–2016 гг.) «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»)».

19. Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 г. № 751 «Об утверждении Национальной доктрины образования в РФ».

20. Постановление Правительства РФ О Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. № 568 от 27.07.2008.

21. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.11.2007 г. № 680 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения».

22. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

23. Программа Западного окружного управления образования Департамента образования города Москвы от 11.12.2008 г. «Мой выбор – моя ответственность» на 2009–2011 гг.».

24. Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2008 г. № 1193-р «Об одобрении Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.».

25. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

26. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1663-р «Об утверждении основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 г.».

27. Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 г. № 61 «Об утверждении Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.».

28. Распоряжение от 22.11.2012 г. № 2148-р «О государственной программе Российской Федерации «Развитие

образования» на 2013–2020 годы».

29. Распоряжение Префекта ЗАО г. Москвы от 22.12.2010 г. № 996-РК «О совершенствовании системы содействия профессиональному самоопределению молодежи в Западном административном округе города Москвы».

30. Рекомендация Международной организации труда от 23.06.1975 г. № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов».

31. Решение Коллегии Департамента образования города Москвы от 14.05.2009 г. № 4/1 «О профессиональной ориентации молодежи на актуальные для рынка труда профессии».

32. Решение Коллегии Западного окружного управления образования Департамента образования города Москвы от 22.09.2010 г. «Об утверждении Окружной программы мер по оказанию содействия трудоустройству подростков, их профессиональному самоопределению и ориентации на рынке труда» на 2010–2012 гг.».

33. Федеральный закон РФ от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

34. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» (с последующими изменениями и дополнениями).

35. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Научная и научно-популярная литература

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб., – 2001. – 288 с.

3. Артюхова И.С. Воспитательная работа с подростками: занятия, игры, тесты. – М.: Первое сентября, 2003.

4. Атутов П.Р. Педагогика трудового становления обучающихся: содержательно-процессуальные основы: Избранные труды в 2-х т. / Под ред. Г.Н. Никольской. – Том 2. – М., 2001. – 368 с.

5. Батаршев А.В. Педагогическая система преемственности обучения в общеобразовательной и профессиональной школе. – СПб.: Изд. Ин-та профтехобразования РАО, 1996. – 90 с.

6. Батаршев А. В. Современные теории личности. – М.: ЛТД Сфера. – 2003. – 96 с.

7. Батышев С.Я. Подготовка рабочих средних профессионально-технических училищ. – М.: Педагогика, 1988. – 176 с.

8. Бендюков М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.

9. Беркутова Д.И. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения школьников. – Ульяновск: УлГПУ, 2006. – 104 с.

10. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – М.: Прогресс. – 1986. – 420 с.

11. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. – М.: Изд-во Институт практической психологии. – 1997. – 352 с.

12. Большакова М.А. Активные формы профориентационной работы в школе. Методические рекомендации в помощь педагогическим коллективам школ и внешкольных учреждений. – Ульяновск, 2004.

13. Бондарев В.П. Мой социальный и профессиональный старт. Учебник для обучающихся 10-11-х профильных классов общеобразовательных школ. – М.: МИОО, 2009. – 64 с.

14. Бондарев В.П., Гапоненко А.В., Зингер Л.А., Лернер П.С. и др. Технология профессионального успеха: Экспериментальный учебник для 10–11 классов естественнонаучного профиля. / Под ред. С.Н. Чистяковой – М.: Просвещение, 2001.

15. Борисова М.В., Серова Т.И. Методические материалы городской сетевой экспериментальной площадки «Активизация профессионального самоопределения обучающихся как

необходимое условие развития самореализующейся личности в рыночной экономике». – М., 2010. – 210 с.

16. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2000.

17. Введение в психологию // Под общ. редакцией А.В. Петровского. – М.: Академия, 1996.

18. Вершинин С.И. Профориентационная помощь молодежи. // Профессиональное образование. Столица. – 2009. – № 9.

19. Вершинин С.И., Головина О.Л. Отношение обучающихся средней общеобразовательной школы к обучению в колледжах города. – М.: «НОУ ИСОМ», 2007. – 25 с.

20. Вершинин С.И., Сурудина Е.А. Как осуществить профессиональный выбор. Методические рекомендации. – М., 2001.

21. Вершинин С.И., Махмудов Л.Ш., Савина М.С., Борисова М.В. Основы профориентологии: Учебное пособие. – М.: Academia, 2009. – 176 с.

22. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Сост. И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 368 с.

23. Выбор профессии: оценка готовности школьников: 9-11 классы / С.О. Кропивянская, П.С. Лернер, О.Д. Пало и др.; под ред. С.Н. Чистяковой. – М.: ВАКО, 2009. – 160 с.

24. Гапоненко А.В. Педагогические условия профессионального самоопределения обучающихся в профильном обучении: Автореф. дис. …канд. пед. наук. – М. – 2003. – 24 с.

25. Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения. Автореф. дисс. …д-ра психол. наук. – М., 1996.

26. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев: Наукова думка, 1988.

27. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника: Воспитательная концепция профессиональной ориентации. – М.: Педагогика, 1979. – 160 с.

28. Гончарова О.Л. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся в процессе преемственности начального и среднего профессионального образования. Дисс. … канд. пед. наук. – М., 2010. – 180 с.

29. Гордиевская Е.О., Старобрина Е.М. Профессиональный выбор в процессе профессионального самоопределения детей-сирот: методические материалы для специалистов детских учреждений для детей-сирот. – Калининград: Издво РГУ им. И.

Канта, 2009. – 96 с.

30. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с.

31. Григорович Л.А. Введение в профессию «психолог»: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2006. – С. 5–54.

32. Губанова М.И. Педагогическое сопровождение социального самоопределения обучающихся: теория и практика подготовки учителя: Монография – Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИРПО», 2002. – 207 с.

33. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Педагогика, 1970. – 84 с.

34. Диагностика изучения личности ребенка и его семьи в работе социального педагога: Научно-методические рекомендации / Сост. Т.Е. Лодкина – Вологда, 1999. – 68 с.

35. Дубровина И.В. Психология: учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 464 с.

36. Жундрикова С.В. Социально-педагогическая работа с детьми-мигрантами: Учебное пособие. – М.: АПКиППРО, 2009. – 112 с.

37. Жундрикова С.В. Социально-педагогическая работа с семьей: Учебное пособие. – М.: АПКиППРО, 2009. – 120 с.

38. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. – М.: Просвещение, 1988. – 270 с.

39. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие для студ. Вузов, 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический проект; Фонд «Мир». – 2008. – 336 с.

40. Иванов А.В. Социальная педагогика: Учебное пособие / А.В. Иванов и др.; под общ. ред. проф. А.В. Иванова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 424 с.

41. Иовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Пер. с лит. – М.: Экономика, 1982. – 123 с.

42. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2002.

43. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Книга для обучающихся ст. классов сред. шк. – 2-е изд., доп. и дораб. – М., 1990.

44. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

45. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1989. – 225 с.

46. Кон И.С. Социализация и воспитание молодежи // Новое

педагогическое мышление. – М.: Педагогика. – 1989. – С. 191–205.

47. Краткий психологический словарь / Ред. – сост. Л.А. Карпенко; Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2 изд., расш., испр. и доп. Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 1999 – 512 с.

48. Костюкова С.В. Социально-педагогические условия профессионального самоопределения обучающихся в ЦО. Дисс. … канд. пед. наук. – Москва, 2001. – 189 с.

49. Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению. Методическое пособие / Под ред. Чистяковой С.Н., Журкиной А.Я. – М.: ИОСО РАО, 1997 – 80 с.

50. Крылова Н.Б., Михайлова Н.Н., Юсфин С.М. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учебное пособие для вузов / Под ред. Сластенина В.А., Колесниковой И.А. – М.: Изд. центр «Академия», 2006. – 288 с.

51. Кузнецова Н.В. Социально-профессиональное самоопределение обучающихся в процессе изучения социально-гуманитарных дисциплин. Дисс. … канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2003. – 171 с.

52. Лебедева С.Ю. Жизненное и профессиональное самоопределение школьников в условиях профильного образования. Дисс. … канд. пед. наук. – Санкт-Петербург, 2006. – 209 с.

53. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М. – 1975. – 304 с.

54. Лернер П.С. Модель самоопределения выпускников профильных классов средней общеобразовательной школы. // Школьные технологии. – 2003. – № 4. – С. 50–82.

55. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – 336 с.

56. Маленкова Л.И. Теория и методика воспитания. – М.: Пед. общ. России. – 2002. – 480 с.

57. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: ИНФРА-М, 1997.

58. Махаева О.А., Григорьева Е.Е. Я выбираю профессию. Комплексная программа активного профессионального самоопределения школьников. – М.: УЦ «Перспектива», 2002.

59. Мельникова А.А. Профессиональная ориентация обучающихся в условиях образовательного учреждения – модельного учебного центра. Дисс. …канд. пед. наук. – Карачаевск, 2006. – 170 с.

60. Методика изучения курса «Найди свой путь»: Технология

оптимального самоопределения для предпрофильной подготовки / Г.К. Селевко, О.Ю. Соловьева; общ. ред. Г.К. Селевко. – М., 2007. – 288 с.

61. Мои жизненные и профессиональные планы (книга для обучающихся старших классов). / Под ред. С.Н. Чистяковой. – М., 1994.

62. Молодежь и профессиональная карьера: Учебно-метод. комплект. / Под ред. С.Н. Чистяковой. – М., 1994.

63. Москва профессиональная. Молодежь и мир профессий: Энциклопедический справочник. / Отв. за выпуск С.Н. Дмитриев, В.Е. Волков. – М.: Вече, 1997.

64. Мордовская А.В. Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения обучающихся: (С использованием материалов этнопедагогики народа саха). М.: Academia, 2000. – 176 с.

65. Мудрик А.С. Личность школьника и ее воспитание в коллективе. – М.: Знание, 1983.-96 с.

66. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.

67. Назимов И.Н. Профессиональная ориентация: между прошлым и будущим // Школа и производство. – 1997. – № 1. – С. 9–15.

68. Никитина Л.Е. Социальный педагог в школе. – М.: Академ. Проект, 2003. – 111 с.

69. Обухова Л.Ф. Детская психология: теории, факты, проблемы. – М.: Тривола, 1995. – 360 с.

70. Овчарова Р.В. Справочная книга социального педагога. – М.: Сфера. – 2001. – 480 с.

71. Огерчук А.А. Профессиональная ориентация старших школьников в условиях профильного обучения. Дисс. … канд. пед. наук. – Оренбур г. – 176 с.

72. Организация процесса развития у школьников трудовой мотивации, формирования направленности на профессиональный выбор, эффективную занятость, карьеру в условиях рыночной экономики. Материалы окружной научно-практической конференции 17 марта 2010 года. / Сост. и ред. М.В. Борисова, Д.А. Парнов. – М.: Типографский отдел ООО «ЦВТ «Ориентир», 2010. – С. 4–9.

73. Основы психологии: практикум / Ред. – сост. Л.Д. Столяренко. – Изд. 9-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 703 с.

74. Павлова Т.Л. Профориентация обучающихся: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128 с.

75. Парнов Д.А. Из колледжей Москвы – на рынок труда. //

Профессиональное образование. Столица. – 2007. – № 8. – С. 18.

76. Парнов Д.А. Моя будущая профессия. Программа и методическое пособие по проведению курса учебных занятий для активизации профессионального самоопределения обучающихся на обучение по профессиям НПО и СПО г. Москвы. / Под науч. ред. С.И. Вершинина. – М.: «НОУ ИСОМ», 2007. – 116 с.

77. Парнов Д.А. Методическое сопровождение профессиональной ориентации школьников // Профильные предпочтения и профессиональный выбор: проектирование, методическое сопровождение. – Москва, 2009. – С. 37–112.

78. Парнов Д.А. Моя будущая профессия и карьера. Технологии профессиональной ориентации молодежи. – М.: Типографский отдел ООО «ЦВТ Ориентир», 2009. – 128 с.

79. Парнов Д.А. Активизация профессионального самоопределения школьников в условиях столичного рынка труда. / Под ред. В.А. Бадил. – М.: Типографский отдел ООО «ЦВТ Ориентир», 2010. – 148с.

80. Парнов Д.А. Профессиональная подготовка в школе – эффективная профориентация. // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 5. – С. 18–19.

81. Парнов Д.А. Социально-педагогический компонент профессиональной ориентации молодежи в Российской Федерации. // Социальная педагогика. – 2011. – № 6. – С. 107–114.

82. Парнов Д.А., Жундрикова С.В. Моя будущая профессия и карьера» – социально-педагогическая технология профессиональной ориентации подростков. // Социальная педагогика. – 2012. – № 2. – С. 59–63.

83. Парнов Д.А. Социально-педагогический подход к профессиональной ориентации подростков в общеобразовательном учреждении. Дисс. … канд. пед. наук. – М.: МГПИ, 2012. – 225 с.

84. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников: методическое пособие для профильной ориентации и профильного обучения школьников / С.Н. Чистякова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 128 с.

85. Петрова А.С. Профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных школ на обучение в юридических учебных заведениях МВД России. Дисс. …канд. пед. наук. – Тюмень. – 2001, – 180 с.

86. Поляков В.А., Чистякова С.Н. и др. Профессиональное самоопределение молодежи. // Педагогика. – 1993, № 5. – С. 33–37.

87. Пономаренко Л.П., Белоусова Р.В. Основы психологии для

обучающихся: Пособие для педагога: В 2 ч. – М.: ВЛАДОС, 2003. – Ч.2.

88. Программа курса дополнительного образования для обучающихся образовательных школ. Технология профессионального самоопределения и трудоустройства. / МЦТЗМ «Перспектива». – М., 2001.

89. Профессиональная ориентация обучающихся учреждений профтехобразования и средних специальных учебных заведений. / Под общ. ред. Дудникова С.В. – М.: МАКС Пресс,2002.

90. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Под ред. С.Н. Чистяковой, А.Я. Журкиной. – М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993. – 88 с.

91. Профессиональное самоопределение учащейся молодежи: становление и развитие методологии и практики: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции [Текст]/ Под общ. Ред. С.Н. Чистяковой. – М.: Издательство МЭСИ, 2008. – 403 с.

92. Профессиональное самоопределение: выбор профиля обучения и профессии: Учебное пособие для обучающихся 9 класса / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. – М.: Академия, 2010. – 176 с.

93. Профессиональное самоопределение: выбор профиля обучения и профессии. Программа с методическими указаниями для учителей 9 класса / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. – М.: Академия, 2010. – 96 с.

94. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Игры и методики для профессионального самоопределения обучающихся. – М.: Издательство «Первое сентября» 2004. – 224 с.

95. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 480 с.

96. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Издательство «Институт практической психологии» Воронеж: НПО «МОДЭК» 1996. – 256 с.

97. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники: 8-11 классы, ПТУ и колледж. – М.: ВАКО, 2008. – 288 с.

98. Психология профессионального самоопределения// Е.А. Климов – Ростов-н/Д: Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.

99. Психология развивающейся личности // А.В. Петровский – М.: Педагогика, 1987. – 240 с.

100. Психология самосознания. Хрестоматия. – Самара.:

БАХРАХ-М, 2003. – 672 с.

101. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под. ред. Л.М. Митиной. – М.: Флинта, 1998.

102. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Т. 1. – 312 с.

103. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – Т. 2. – 248 с.

104. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2005. – 672 с.

105. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.

106. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. – М.: Генезис, 2005.

107. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.

108. Рогов Е.И. Как стать взрослым. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.

109. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – Кн. 1.

110. Родичев Н.Ф. Профессии, которые мы выбираем // Абитуриент. – 2002 – № 7.

111. Российский работник: образование, профессия, квалификация [Текст]: моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 574 с.

112. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2-х т. – М.: Педагогика, 1989.

113. Руденко Г.Г., Кулапов М.Н., С.А. Карташов. Рынок труда. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1997.

114. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М.: Финстатинформ, 1998.

115. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. – М.: МИК, 1998.

116. Рынок труда Москвы в графиках и диаграммах в первом полугодии 2011 года. – М.: ДТиЗН города Москвы, 2011. – 30 с.

117. Рязанова Д.В. Тренинг с подростками. С чего начать? / Пособие для психолога и педагога. – М.: Генезис, 2003.

118. Савина М.С. Формирование ключевых компетенций обучающихся: предпринимательство, трудоустройство, коммуникации. – М.: НП «АПО», 2006. – 126 с.

119. Савина М.С., Солнцева В.А., Савин А.А. Профориентационное сопровождение профессиональной карьеры. Методическая разработка. – М., 2001. – 50 с.

120. Савченко М.Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам (9-11 класс): Практическое руководство для классных руководителей и школьных психологов / Под науч. ред. Л.А. Обуховой. – М.: Вако, 2005. – 240 с.

121. Сазонов А.Д. Методология профессиональной ориентации молодежи в условиях рыночных отношений. – Курган: Курган. гос. ун-т, 1996. – 103 с.

122. Сазонов А.Д., Симоненко В.Д., Аванесов В.С. и др. Профессиональная ориентация обучающихся. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.

123. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

124. Слабнина Е.В. Профориентационные технологии: формы, виды и категории населения: Метод. пособие. – Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2001.

125. Самоопределение школьников в условиях предпрофильной подготовки и профильного обучения: пособие для учителя / С.Н. Чистякова, П.С. Лернер, Н.Ф. Родичев и др.; под ред. С.Н. Чистяковой – М.: 2005. – 161 с.

126. Смирнов И.П. Человек – образование – профессия – личность. Монография. – М.: УМИЦ «Граф-Пресс», 2002.

127. Смирнов И.П. Рынок труда и рабочие кадры (опыт и проблемы Москвы). Материалы к заседанию Бюро Президиума РАО 13 декабря 2006 года – М.: Изд-во НП «АПО», 2006.

128. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В., Бурмистрова А.С. Молодежь России в начале XXI века: ведущие тенденции. Социальные тенденции // Инновации в профессиональной школе, 2011. – № 5. – 44 с.

129. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В., Бурмистрова А.С. Молодежь России в начале XXI века: ведущие тенденции. Ведущие тенденции // Инновации в профессиональной школе, 2011. – № 6. – 47 с.

130. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В., Бурмистрова А.С. Молодежь России в начале XXI века: ведущие тенденции. Идеологические тенденции // Инновации в профессиональной школе, 2011. – № 5. – 40 с.

131. Социально-ориентированное образование в современных условиях: опыт, проблемы, перспективы. Сборник научно-методических материалов. / Под науч. ред. О.А. Шустовой и Д.А. Парнова. – М:, 2012.

132. Степаненков П.В. Информационно-коммуникационные

технологии в профориентационной работе с обучающимися. Дисс. …канд. пед. наук. – Москва, 2009. – 185 с.

133. Твоя профессиональная карьера: учеб. для 8–9 классов общеобразовательных учреждений / Под ред. С.Н. Чистяковой. – 4-е изд. – М.: Просвещение, 2007. – 159 с.

134. Твоя профессиональная карьера: методика: кн. для учителя / [С.Н. Чистякова, И.А. Умовская, Т.И. Шалавина, А.И. Цуканов]; Под ред. С.Н. Чистяковой – М.: Просвещение, 2006. – 160 с.

135. Технологии педагогического сопровождения социально-профессионального самоопределения обучающихся в условиях модернизации образования. / Под науч. ред. О.А. Шустовой и Д.А. Парнова. – М:, 2012.

136. Титма М.Х. Социально-профессиональная ориентация учащейся молодежи. – Татру: Варгус, 1974. – 68 с.

137. Труд и занятость населения Москвы. 2009 г.: Статистический ежегодник. – М.: Эпикон, 2010. – 84 с.

138. Тупикина Г.Г. Формирование профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения.13.00.01. Кемерово, 2006. – 215 с.

139. Тюшев Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков. – СПб.: Питер, 2008. – 160 с.

140. Управление воспитательной системой школы: проблемы и решения / Под ред. В.А. Караковского, Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. – М.: «Педагогическое общество России», 1999. – 260 с.

141. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации: Кн. Для учителей / Л.В. Ботякова, А.Е. Голомшток, С.С. Гриншпун и др. – М.: Просвещение, 1986. 112 с.

142. Федосенко Е.В. Психологическое сопровождение подростков: система работы, диагностика, тренинги. Монография. СПб: Речь, 2008. – 192 с.

143. Федоришин Б.А. Профконсультационная работа с обучающимися. – Киев: Молодь, 1980. – 101 с.

144. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 108 с.

145. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.

146. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф. и др. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся: Кн. для учителя и соц. педагога. – М.: Новая школа, 2004. – 112 с.

147. Чечель И.Д. Профессиональное самоопределение обучающихся инновационных учебных заведений. В 2-х ч. – М.:

РИПКРО МО РФ, 1995. – 165 с.

148. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учебное пособие для спецкурса. – Тюмень: Изд-во ГГУ, 1980. – 86 с.

149. Шадрин Н.И. Профессиональная ориентация сельских школьников в условиях рыночных отношений (муниципальный аспект). Дисс. …канд. пед. наук. – Курган, 1999. – 168 с.

150. Шалавина Т.И. Мир труда и профессий. – Кемерово, 1995.

151. Шамионов Р.М. Введение в профориентологию: Учебное пособие для студентов психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2004. – 92 с.

152. Шептенко П.А., Воронина Г.А. Методика и технология работы социального педагога. – М.,2001. – с. 208.

153. Энциклопедия для детей. [Т. 34]. Выбор профессии / ред. коллегия: М. Аксенова, Е. Ананьева, А. Ростоцкая, О. Носкова и др. – М.: Мир энциклопедий Аванта+, Астрель, 2008. – 432 с.

Периодические издания

1. Газета «Работа в Москве».
2. Газета «Работа для всех».
3. Газета «Работа для Вас».
4. Газета «Работа. Учеба. Сервис».
5. Газета «Работа сегодня».
6. Газета «Есть работа».
7. Газета «Элитный персонал».
8. Газета «Кадры решают все».
9. Газета «Парад вакансий».
10. Журнал «Работа и зарплата».
11. Журнал «Обучение и карьера».
12. Журнал «Гид молодого специалиста».
13. Справочник «Золотые ступени карьеры».
14. Справочник карьериста.
15. Энциклопедия «Карьера».
16. Справочник «Среднее и начальное профессиональное образование».
17. Справочник «Высшее профессиональное образование».

Интернет-ресурсы

1. Профессиональное образование Москвы, профессиональная ориентация молодежи, рынок труда. *www.profedu.ru*

2. Статистика занятости, рынок труда, заработная плата, трудоустройство. *www.trud.mos.ru*

3. Психологические тесты по профориентации www.*profkonsultant.ru*, *www.mskcollege.ru, www.profguide.ru*

4. Сайт по профориентации *www.metodkabi.net.ru*

5. Методическое сопровождение профориентационной работы *www.omczo.org*

6. Популярный учебник по карьере, обзор рынка труда, трудоустройство молодежи. *www.jobinrussia.info*

7. Все о карьере. *www.e-career.ru*

8. Вакансии, построение профессиональной карьеры, обзор рынка труда, трудоустройство. *www.career.ru*

9. Рынок труда, занятость, справочник карьериста. *www.career-guide.vedomosti.ru*

10. Вакансии, обучение, карьера. *www.zarplata.ru*

11. Информация о профессиях. *www.betapress.ru*

12. Колледжи города Москвы на образовательном Интернет-портале «Всеобуч». *www.edu-all.ru*

13. Начальное, среднее профессиональное образование (Москва, Московская область). *www.znanie.info*

14. Профориентация обучающихся и абитуриентов *http:// www.proforientator.ru*

15. Справочники профессий. *http://www.rabotka.ru/infoworker*, *http://www.rabota-in.net/prof/professions.php*

16. Федеральный портал Российское образование. Абитуриент. *http://www.edu.ru/abitur/index.php*